Proposals for Amendments to

The Pension Benefits Act of Manitoba

The Pension Commission of Manitoba

December 2002

The Pension Benefits Act

Overview

Since the first provincial pension benefits standards legislation was introduced by Ontario in 1965, the federal government and all provinces, with the exception of Prince Edward Island, have enacted statutes and standards to regulate employment pension plans. Manitoba's Pension Benefits Act was enacted in 1976. The Pension Commission conducted the last extensive review of the Act in 1983.

In modernizing *The Pension Benefits Act*, there is a need to recognize changes that have occurred in the pension industry over the past 20 years, such as new pension plan designs and new tax rules for pension plans.

Different legislative requirements in each jurisdiction can lead to administrative complexity for pension plan administrators and provincial regulators. While Manitoba's unique legislative provisions for pension plan participation has resulted in one of the highest coverage or participation rates in Canada, the harmonization of certain other measures that may be appropriate for Manitobans should be considered.

Finally, Manitoba's workforce is changing, with implications for pension plans. The baby boom population accounts for almost one-third of the Canadian population and is steadily advancing toward retirement age. Approximately 23 per cent of Manitoba's population is presently over 54. This number is expected to grow to over 33 per cent by the year 2031. Organizations are beginning to consider the impact of this emerging issue and are looking for ways to manage this "retirement wave."

In an effort to address these and other issues, the Pension Commission wishes to submit the following proposals for public consultation on *The Pension Benefits Act*. The Commission invites responses from the public in writing, or verbally at a series of public hearings.

Robert Ziegler, Chair
Dennis Ellement
John Irvine
Barbara Smith
Linda Zak

Ramona Tkachuk, Vice-Chair
Steven Gingera
John Pullen
Shirley Strutt

Table of Contents

Minimum Standards	Page 1
Expansion of Provision of Information and Inspection	Page 2
Pension Plan Eligibility & Membership	Page 3
Ancillary Benefits	Page 4
Vesting of Benefits	Page 5
Entitlement to Pension	Page 6
Fifty Percent Rule	Page 7
Joint and Survivor Pension	Page 8
Pre-retirement Death Benefit	Page 9
Portability of Benefits	Page 10
Locking-in	Page 11
Shortened Life Expectancy	Page 12
Phased Retirement	Page 13
Flexible Pension Plans	Page 14
Multi-Unit/Employer Pension Plans	Page 15
Unlocking for Non-Residents	Page 17
Pension Committee	Page 18
Division of Pension Benefits	Page 20
Surplus	Page 24
Tests for Solvency	Page 26
Administrator	Page 27
Continuous Service and Temporary Suspension of Employment	Page 28
Glossary of Pension Terms	

Minimum Standards
All the pension standards in *The Pension Benefits Act* are based on minimum requirements only.

For example, minimum standards are set out for 'vesting' and 'locking-in.' Vesting refers to pension plans that provide an unconditional entitlement to benefits (vested benefits) to employees who reach retirement age or have fulfilled employment requirements. 'Locking-in' refers to a legislative requirement that ensures these benefits cannot be withdrawn in a lump sum if a vested employee's employment ends before retirement. Section 21(4) of the Act allows for some flexibility in pension plans to provide for vesting and locking-in after a shorter period of plan membership or years of service than required by the legislation.

A plan's ability to provide better provisions to members and beneficiaries than the minimums under the Act should be recognized, and should extend beyond vesting and locking-in.

Proposal

- A pension plan should contain provisions that are more advantageous to plan members or other beneficiaries than those provided under the Act.

- In addition, no person should be able to contract out of, or waive, a pension standard under the Act except as provided for under the Act.

Expansion of Provision of Information and Inspection
Section 29 of the Act and section 23 of the regulations set out who is entitled to pension plan information, what information must be provided, and when.

Access to information about pension plans is limited to 'prescribed persons' who are authorized by the legislation to have access. Furthermore, the information that a 'prescribed person' can request does not include access to the list of the plan's current investments or the most recent audited financial statement, if available.

Finally, the member's annual benefit statement does not disclose a 'contribution holiday,' which is a portion of a pension plan's surplus that an employer may use to pay the employer's contributions to the plan. Contribution holidays are only disclosed through documents that must be requested by a member, the member's spouse or common-law partner, or an authorized representative of either.

It is important for a member to understand his or her pension rights and benefits. Expanding and improving disclosure requirements under the Act will increase awareness and understanding of pension plans and their provisions. Fuller disclosure and access to information will also add transparency to the administration and funding of the pension plans.

Proposal

- In addition to a plan member, their spouse or partner, or an agent of either, the inspection of the pension plan and supporting documents should be expanded to include:
    - any other plan beneficiary;
    - an employer;
    - an agent of any other plan beneficiary or an employer;
    - a representative of a trade union that represents members of the plan; and
    - a prescribed person.
- The annual benefit statement provided to active plan members should be expanded to include prescribed information on contribution holidays.
- Pension plan information available, on written request, to these individuals should be expanded to include:
    - a list of the investments held in the name of the plan; and
    - the most recent audited financial statement of the plan, where applicable.

Pension Plan Eligibility & Membership

Manitoba has one of the highest participation rates in employment pension plans in Canada because the legislation requires plan participation as a condition of employment. These legislative requirements, which are unique to Manitoba, should be maintained, in order to maintain coverage in registered employment pension plans.

Under Section 21(19) of the Act, if there is a pension plan offered for a "class" of employees, all employees falling within that class may join the plan voluntarily on satisfying a service condition which cannot exceed two years. Further, full time employees must join the plan on completing a period of service which cannot exceed 2 years, while non full-time employees must join after earning at least 25% of the Year's Maximum Pensionable Earnings[1] (YMPE) during two consecutive years of employment as well as completing two years of service.

Because the present minimum standards for plan membership are significantly different from all other jurisdictions, the employment and earnings criteria for non full-time employees should be clarified and harmonized with those of other jurisdictions. The term "class" is also undefined in the current legislation.

Proposal

- Manitoba should continue to require participation in pension plans as a condition of employment. The exemptions in the legislation for the following groups should be maintained:
    - students;
    - members of religious groups;
    - employees hired before January 1, 1984 or the effective date of the pension plan, whichever is later; and
    - employees receiving pensions and who return to work for the same employer.
- The criteria for mandatory participation in the plan for non full-time employees should be two years of employment with the employer, *and* in each of two consecutive calendar years immediately before membership in the pension plan, the lesser of:
    - earnings that are at least 35% of the Year's Maximum Pensionable Earnings (YMPE); or
    - 700 hours of employment with the employer.
- The terms "Class" or "classes" should be clarified in terms of groups of employees (e.g. employees who are paid a salary, employees who are paid on an hourly basis, employees who are members of a trade union, employees who are not members of a trade union, etc).
- The Pension Commission does not recommend allowing separate plans for full-time and non full-time employees or the suspension of a member's membership in the plan for a period of time. Suspension would be contrary to the principles behind mandatory membership.

---

[1] The YMPE refers to earnings from employment on which Canada Pension Plan contributions and benefits are calculated.

Ancillary Benefits

Ancillary benefits are provided in addition to basic pension benefits. These generally include bridging benefits, disability benefits, and enhanced early retirement benefits. At the present time, Manitoba's legislation does not define ancillary benefits.

Defining "ancillary benefits" will clearly distinguish between basic pension benefits that are subject to vesting and ancillary pension benefits that a member is entitled to only after fully meeting the eligibility requirements for those benefits. For example, if a plan provides for an unreduced pension when a member's age and years of employment equal 85, a member is not entitled to an unreduced pension until they meet those requirements (i.e. the "Rule of 85").

A definition for ancillary benefits will also be useful in addressing "optional ancillary contributions" made by a member to a flexible pension plan (see Flexible Pension Plans, page 14). Under a flexible pension plan, members make optional ancillary contributions in order to purchase ancillary benefits. This increases the member's *total* retirement benefit payable from the plan but does not increase the basic pension benefit that is determined by years of employment and salary.

Proposal

- "Ancillary benefits" should be defined in the legislation.

- No plan should be permitted to provide discretionary benefits that are granted only at the consent of the employer or trustees of the plan, so that the member can determine his or her pension benefits by simply referring to the terms of the pension plan.

Vesting of Benefits

'Vesting' refers to pension plans that provide an unconditional entitlement to benefits. With changes in the workplace and the increasing mobility of workers, the pension benefit should be vested as soon as the employee becomes a member of a pension plan. Immediate and full vesting will also simplify pension plan administration.

Section 21(2) provides for full and immediate vesting of pension benefits after an employee completes either two years of service or two years of plan membership, whichever occurs first, for benefits earned on and after January 1, 1985.

Section 21(1) provides for full and immediate vesting of pension benefits after an employee completes 10 years of service or 10 years of plan membership, whichever occurs first, for benefits earned after June 30, 1976 and before January 1, 1985.

Section 21(2.2) provides for full and immediate vesting of pension benefits on plan termination (i.e. when the plan ceases to operate).

But while vesting requirements apply to basic pension benefits, they do not apply to ancillary benefits for which entitlement is determined according to the plan. For example, a member that does not fully satisfy the criteria of the 'Rule of 85" (i.e. age and employment equaling 85, see Ancillary Benefits, page 4) is not entitled to an unreduced pension.

Proposal

- Immediate and full vesting of basic pension benefits should be applied retroactive to July 1, 1976.

Entitlement to Pension
A minimum standard for retirement in the legislation ensures that employees have the right to early, normal and deferred (late) retirement benefits.

Section 21(7) of the Act states that a member's normal retirement and eligibility for pension shall be at the age specified in the pension plan, and the member's pension is determined according to the terms of the pension plan.

Section 21(10) requires every plan to allow members to retire and begin their pension before normal retirement, subject to reasonable age and service requirements.

Section 21(9) requires that every plan must permit a member who continues to work after normal retirement age to accrue further benefits.

However, a member's right to retire early and begin receiving a pension is subject to "reasonable *age* and *service*," which are undefined by legislation. This right needs to be clarified. In addition, the Act does not presently set a minimum standard for the maximum reduction to a defined benefit pension[2] in cases of early retirement. Similarly, for deferred (late) retirement, the Act does not address how a defined benefit pension earned up to the normal retirement date is treated to reflect the time the member worked after normal retirement.

Proposal

- It is recommended that the normal retirement age under a pension plan should not be later than the first day of the month following the month in which the member is entitled to unreduced benefits under the Canada Pension Plan, which is presently 65.

- A plan member should be eligible to retire early on any date within 10 years prior to normal retirement age. The amount of pension payable to a plan member before he or she attains normal retirement age may be reduced, but the resulting pension payable should not be less than the actuarial equivalent of the pension payable at normal retirement age.

- A member of a pension plan that provides defined benefits and who continues working after reaching normal retirement age is entitled to receive a pension on retirement that is equal to the greater of:

    - the pension payable as a result of the continued accrual of the member's pension benefit after reaching normal retirement age; or

    - the pension that would have been payable upon the member attaining normal retirement age, actuarially increased to account for the member's continued employment after attaining normal retirement age.

[2] A defined benefit is a pension benefit earned under a plan based on years of employment service, average earnings, etc., but not the total contributions.

Fifty Percent Rule

The Fifty Percent Rule relates to a legislative requirement that ensures the value of a member's contributions and accumulated interest cannot exceed 1/2 of the commuted value (estimated lump sum value) of the pension benefit. But section 21(11) of the Act should set out when the 50% rule is to be applied to a member's benefit and clarify which types of benefits and contributions are subject to the test.

Proposal

- A member's required contributions and accumulated interest should not fund more than 50% of the commuted value of an accrued defined benefit pension when membership is terminated, or his or her benefits are converted from defined benefit to defined contribution.

- The 50% rule should not apply with respect to a member's:

    - additional voluntary contributions;
    - optional ancillary contributions (see Flexible Pension Plans, page 14); and
    - contributions made to purchase past-service benefits and any benefits resulting from such contributions.

- Where the application of the 50% rule results in excess member required contributions, the plan should permit the member to choose to receive the excess contributions as:

    - a lump sum;
    - a transfer directly to the member's RRSP or RRIF if permitted under the *Income Tax Act* (Canada); or
    - if permitted under the plan, additional pension benefits purchased under the plan.

  The right to transfer excess member required contributions and accumulated interest to an RRSP would provide more flexibility to the member.

Joint and Survivor Pension

Manitoba requires as a minimum that the pension payable to the spouse or common-law partner of a member be a joint and 66.7% survivor pension, reducing on either the death of the member or the member's spouse or partner. All other jurisdictions mandate a joint and 60% survivor pension on retirement.

Reducing the pension to 66.7%, if the spouse or partner predeceases the member, is somewhat harsh. The pension should not be reduced for the member after the death of the spouse or partner.

Further, in order for the member to receive a pension that provides less than the 66.7% minimum or no survivor benefits, both the member and the member's spouse or partner must jointly waive this benefit.

Requiring only the spouse or partner to execute the waiver would also harmonize the waiver requirement under Manitoba's legislation with most other jurisdictions.

Further, when spouses separate, the spouse's right to a joint pension is extinguished only if there is a division of the pension or pension benefit, unless the parties resume cohabitation. If no pension division occurs, and the married member enters into a common-law relationship, it may be unclear as to who is entitled to the joint pension.

To provide a measure of clarity, the married spouse should be entitled to receive the joint pension under the Act provided the member and the spouse have not been living separate and apart for three or more consecutive years.

Proposal

- The legislation should provide that the joint and survivor pension be payable to the spouse or partner of a plan member *on the death of the member only*, and shall not be less than 60% of the pension that was payable to the member before the member's death, the commuted value of which is not less than the commuted value of the pension that would be otherwise payable to the member. It is further recommended that the requirement for a joint and 60% survivor pension would apply only to plan members retiring after the coming into force of the legislation.

- The spouse or partner may waive their entitlement to a joint and survivor pension by providing a waiver in the approved form to the administrator within a prescribed period of time before payment of the member's pension commences.

- The waiver form should be signed separate and apart from the member, and should contain a recommendation that the spouse or partner obtain independent legal advice before executing the waiver.

- A married spouse, who has not been living separate and apart from the member for 3 or more consecutive years, should be entitled to the joint and survivor pension under the Act.

Pre-retirement Death Benefit
When a member with two or more years of service or plan membership dies, the benefit is payable to:

- the surviving spouse or common-law partner in the form of a life annuity but only if the spouse or partner is not entitled to a division of pension benefits; or

- if there is no spouse or partner, the designated beneficiary or estate of the member in the form of a lump sum.

The value of the death benefit cannot be less than the commuted value of the member's pension benefit earned since January 1, 1985 to the member's death. If the spouses or partners resume living together after separating and dividing the pension benefit, the member's spouse or partner is entitled to receive the pre-retirement death benefit under these provisions.

In keeping with the proposal for full and immediate vesting (see Vesting of Benefits, page 5), the pension benefit payable on pre-retirement death of the member should be fully and immediately vested, and should at least be equal to the benefit the member would have had if he or she had terminated employment.

Currently, the surviving spouse or partner must in all cases receive the death benefit, which is not always desirable. The spouse or partner should have the right to waive the payment of this benefit before the member's death, which would then allow the member to designate other parties (such as children) as beneficiaries.

As with the joint and survivor pension, when married spouses separate, the spouse's right to a death benefit is extinguished only if there is a division of the pension or pension benefit, unless the parties resume cohabitation. If no pension division occurs and the member enters into a common-law relationship, it may be unclear as to who is entitled to the pre-retirement death benefit under the Act.

To provide clarity, the married spouse should be entitled to receive the pre-retirement death benefit under the Act provided the member and the spouse have not been living separate and apart for three or more consecutive years.

Proposal

- The value of the pre-retirement death benefit payable should at least equal the value that the member would have had if he or she had ended employment on his or her date of death.

- Further, as is the case with the joint and survivor pension at retirement, the spouse or partner should be permitted to waive entitlement to this benefit *before* the death of the member on an approved form.

- A married spouse who has not been living separate and apart from the member for 3 or more consecutive years, should be entitled to the pre-retirement death benefit under the Act.

Portability of Benefits

The legislation requires that a pension plan cannot deny an employee's right to transfer the commuted value of the pension benefit in the prescribed manner upon termination of membership or employment before normal retirement age. The same right exists for the surviving spouse or common-law partner of an employee who is not yet receiving a pension under the pension plan.

The right to portability was introduced to enable mobile employees to consolidate their pension benefits as they transferred from one employer to another. Further, it was intended to give terminating employees the opportunity to invest and potentially increase the value of their pension benefits to offset any cost of living increases occurring after termination and before retirement.

Pension legislation across Canada generally requires that portability be extended to plan members who terminate employment *prior* to being eligible for a retirement pension from the plan. A pension plan should not be required to extend portability to a member that is otherwise entitled to an immediate pension benefit from the plan. Further, requiring such a right to be extended into retirement years has funding implications for defined benefit pension plans.

Steps should be taken to harmonize Manitoba's portability provision whereby the right to portability should not be mandatory once a terminating member is entitled to a pension.

Proposal

- A member's right, on termination of membership or employment, to transfer from the plan within a prescribed period of time should be modified and clarified so that
    - the commuted value of the member's defined benefit is transferable provided the member is not entitled to an immediate pension, unless the plan provides such a right; and
    - the amount of the member's defined contribution benefit is transferable at any time before pension payments begin.
- On plan termination, a pensioner should have the option to transfer the commuted value of his or her remaining benefit to a prescribed retirement benefit plan, or purchase the remaining pension from an insurance company.

Locking-in

'Locking-in' reflects the purpose of the pension plan – that is, to provide continuous and basic payments upon retirement over the lifetime of the member and his or her spouse or partner. Furthermore, the Act protects pension assets from seizure by creditors and excludes pension assets from consideration by social assistance agencies and employment insurance because of their locked-in status.

Section 21(1) of the Act requires every pension plan to provide the locking-in of benefits for service after July 1, 1976 and before January 1, 1985 after reaching age 45 and completing 10 years of service or membership.

Section 21(2) requires every pension plan to provide for the locking-in of benefits for service on and after January 1, 1985 after completing 2 years of service or membership.

Locking-in does not apply in such cases as:

- additional voluntary contributions made by the member;
- excess member required contributions (see Fifty Percent Rule, page 7);
- funds unlocked for shortened life expectancy;
- retirement income from LIFs and LRIFs as determined under the legislation; and
- funds commuted under the minimum commutation rules set out in the legislation.

The Pension Commission strongly recommends that the special status of pensions and pension benefits should be preserved in order to ensure plan members and spouses or partners have *retirement income* at a time when other sources of income are limited. Premature access to pension benefits may result in financial hardship being transferred to future generations and governments.

Proposal

- Pensions and pension benefits to which the member is entitled under the terms of the plan, should be immediately locked-in to provide a lifetime pension at retirement, with the exception of the cases outlined above.

- Premature access, such as for reason of financial hardship, is not recommended.

- The present thresholds under the Act for funds commuted under the minimum commutation rules set out in the legislation are considered to be appropriate and no change is recommended at this time.

Shortened Life Expectancy

A pension plan or legislatively prescribed retirement benefit plan may allow a member to receive a lump sum payment in lieu of a pension because of a mental or physical disability. This requires a written opinion from a qualified medical practitioner be filed with the plan or financial institution that the mental or physical disability is likely to 'shorten considerably' the life expectancy of the member or former member. The member and his or her spouse or common-law partner also have to waive the joint and survivor pension, if applicable.

However, mental illness itself does not shorten a person's life expectancy within the meaning and intent of this provision. Furthermore, the term "shorten considerably" is open to broad interpretation, creating uncertainty for members, administrators, and physicians. Defining 'shortened life expectancy' to mean 'less than two years' will reduce the likelihood of circumvention, provide clarity and certainty for all parties, and simplify the administration.

Proposal

- The legislation should be modified to permit a pension plan or prescribed retirement benefit plan to allow an individual to receive a lump sum payment only by reason of a terminal illness or physical disability which has been determined in a prescribed manner. Further, the provision should define the duration of shortened life expectancy to mean less than two years.

Phased Retirement

Employers are facing major labour challenges as the demand for skilled workers begins to exceed supply while the "baby boom" generation heads to retirement. Increasingly, more and more employers will want to accommodate a greater number of older workers who are willing to work on a part-time basis as well as providing gradual retirement by phasing in retirement. While Québec and Alberta have recently introduced provisions for phased retirement, there are no such provisions in Manitoba.

Proposal

- Pension plans, including multi-unit pension plans (MUPPs)[3], should be permitted to provide for phased retirement if there is a joint agreement between an active member and the employer to reduce the member's hours of employment.

- If the plan provides, an active member, whose hours of employment are reduced according to a joint agreement with the employer, and who is within 10 years of reaching normal retirement age or has reached or passed normal retirement age, should be entitled to an early pension benefit for each year set out in the agreement.

- The early pension benefit to a member should be paid as a lump sum, with the maximum amount in any year not exceeding the lowest of:

    - 70% of the decrease in remuneration;
    - 40% of the YMPE for the year under the Canada Pension Plan; and
    - the value of the member's benefit, in the event of termination, as of the date of application for phased retirement.

- If a plan provides phased retirement, following the making of such an agreement, the administrator would be required to give a member the prescribed disclosure that includes:

    - the amount of pension the member could expect to receive without any withdrawals under the phased retirement arrangement;
    - the maximum lump sum withdrawal the member is permitted to make; and
    - the amount of pension payable after the withdrawal of the maximum amount.

  After receiving the statement, the member would be able to choose to receive the early pension benefit. A further updated statement should be provided each year while the agreement remains in force.

- The receipt of the lump sum payment should not in itself affect the member's continued membership in the plan or the continuing accrual of the member's benefits.

- When the member fully retires, the pension payable should be adjusted to account for the lump sum received each year.

---

[3] MUPPS are plans that are established by one or more employers in co-operation with two or more employers in co-operation with two or more unions or associations, with participating employers paying contributions into a common fund.

Flexible Pension Plans

The concept of flexible pension plans was developed by the pension industry in response to tax legislation introduced in 1990 that limited the amount a person could contribute to an RRSP according to whether or not the person was participating in an employment pension plan. These changes particularly affected the RRSP room for members with defined benefits.

A flexible pension plan is operated with a plan providing defined benefits. It allows members to make extra tax-deductible contributions that don't reduce the amount the member can contribute to an RRSP. Based on the member's needs, these extra contributions earn interest under the plan and are used by the member to acquire ancillary benefits.

Because employers are not required to fund the additional pension benefits earned by the employees under flexible pension plans, there is no significant increase to the employer's pension contribution. A number of Manitoba organizations are interested in establishing a flexible pension plan in conjunction with their employment pension plan.

There are currently no provisions in Manitoba's legislation for flexible pension plans.

Proposal

- Flexible pension plan benefits should be regulated according to the following principles:
    - A plan may provide for a separate class of contributions with specific characteristics (i.e., optional ancillary contributions), and forfeitures of such contributions may occur provided the prescribed disclosure is given to members.
    - Optional ancillary contributions (OACs) should be exempt from the 50% rule and the locking-in provisions.
    - The plan should state how OACs will be invested. If the plan offers members the investment options for their OACs, the investment rates of return would vary. If the plan does not offer members the investment options for their OACs, the OACs should be credited with interest at the pension fund's rate of return.
    - Optional ancillary contributions should be converted to benefits payable under a pension plan in accordance with accepted actuarial practices, or in the absence of such practices, on a reasonable basis.
    - On termination from the pension plan, the amount payable to a member in respect of their OACs should be equal to the amount accumulated in the member's optional ancillary contribution account or any lesser amount as may be permitted under the *Income Tax Act* (Canada).
    - The prescribed disclosure should be provided to members making contributions to the flexible pension plan.

Multi-Unit/Employer Pension Plans

Section 26.1 of the Act details provisions relating to a multi-unit pension plan (MUPP)[4]. A MUPP is administered by a board of trustees with equal representation from plan members and participating employers. The amount of a participating employer's contribution is fixed through collective bargaining.

The Pension Commission's Superintendent designates a MUPP following the written advice from the trustees, in accordance with the Act and regulations. Before being designated by the Superintendent, a class of employees may, by majority vote, exclude themselves from the pension plan.

Special provisions and definitions are included in this section of the Act in order to distinguish the MUPP from other pension plans. But the Act does not define what constitutes a MUPP, nor does it recognize multi-employer pension plans (MEPPs). MEPPs are generally established by a trade union or association in co-operation with employers in the industry and are mainly for hourly employees. Because a MEPP has similar features to a MUPP, it would be advisable to extend the MUPP provisions to cover MEPPs.

Furthermore, a number of the required provisions for MUPPs are duplicated in the Act or are addressed under trust law.

The Act limits the options available to the trustees of a MUPP to address an insolvency or funding shortfall under a MUPP. To avoid being forced to terminate the plan, trustees should be permitted to reduce members' accrued pension benefits to meet the prescribed tests for solvency under the legislation.

With respect to the board of trustees of a MUPP, the Pension Commission does not recommend prescribing the makeup of the "member" representatives on the joint board of trustees. Rather, it is recommended that this is a matter for the parties to the plan to determine.

Proposal

The following principles should be considered in an effort to clarify and streamline the current MUPP provisions under the Act:

Terms of Reference

- A "*Multi-unit pension plan*" designated by the Superintendent should be a pension plan for the employees of
    - two or more employers who contribute to the plan under an agreement, by-law, or statute, where the plan provides pensions or pension benefits for periods of employment with any or all of the participating employers, but does

---

[4] MUPPs are generally established by one or more employers in co-operation with two or more unions or associations and may cover non-unionized as well as unionized employees. Participating employers pay contributions into a common fund.

not include a pension plan where 95% of the plan members are employed by participating employers who are affiliates according to The Corporations Act or, if one or more such participating employers are not business corporations, are directly or indirectly controlled by the same person; or

- one or more employers required under two or more agreements to make contributions to the plan where those contributions are limited to the amount the employer is contractually required to contribute to the plan.

- Termination of membership as meaning the termination of a member's employment with an employer and the member's membership in the union or association, should recognize that the latter will occur only in the event the member is unionized.

Forfeiture of benefit

- Where the pension or pension benefit of a multi-unit pension plan member can be unlocked under the Act, and the whereabouts of the member are unknown to the administrator after two years, during which no contributions were made by or on behalf of the member, the commuted value of the pension or pension benefit may be forfeited and becomes funds of the plan.

Required provisions in multi-unit plans

- A multi-unit pension plan should contain provisions

  - outlining the consequences of a participating employer's withdrawal from the plan, in respect of the funding of the benefits of affected members;
  - outlining the consequences of a participating union's withdrawal from the plan, in respect of the funding of the benefits of affected members; and
  - unless provided by the plan, suspension or cessation of contributions by a participating employer to a plan would not constitute a partial plan termination.

Amendment to reduce benefits

- The prohibition on the reduction of accrued pension or pension benefits should not apply to an amendment that:

  - is made with prior written consent of the superintendent; and
  - reduces benefits no more than is necessary for the pension fund to meet the prescribed tests for solvency.

Unlocking for Non-Residents

Presently, plan members leaving the country permanently must leave their LIRA, LIF or LRIF in Canada.[5] This is inconvenient and costly for owners who have a limited ability to deal with these funds from abroad. Once a person becomes a non-resident under the *Income Tax Act (Canada)*, they should not have to continue to maintain funds in Canadian prescribed retirement benefit plans.

Under tax law, a person's stay abroad must be permanent before he or she is considered to be a non-resident of Canada. If that person is absent from Canada for 2 years or longer and satisfies the other requirements for non-resident status, he or she is presumed to be a non-resident. The individual must apply in writing to the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) on an approved form and receive confirmation from CCRA that he or she is no longer a Canadian taxpayer.

There are currently no legislative provisions in Manitoba relating to unlocking for non-residents.

Proposal

- Owners should be able to withdraw money from a LIRA, LIF or LRIF as a lump sum after they apply to their financial institution with written confirmation from the Canada Customs and Revenue Agency that they have become a non-resident for the purposes of the *Income Tax Act (Canada)*. If the owner is a member or former member with a spouse or common-law partner, the money should not be withdrawn unless the spouse or partner has waived all entitlements to the joint and survivor pension required under the legislation.

[5] LIFs, LIRAs, and LRIFs are prescribed retirement benefit plans and are locked-in.

Pension Committee

Every pension plan must have a pension administrator who acts in the best interests of all members. But because the administrator is also frequently the employer, this may result in confusion and potential conflicts of interest.

A new structure for the administration of pension plans is therefore proposed for purposes of increasing member participation and involvement in the administration of pension plans, and distinguishing more clearly the roles of the employer and plan administrator.

Proposal

- It is recommended that with the exception of certain pension plans, the administrator should be a pension committee. However, the plan sponsor (employer) should retain the right under the terms of the pension plan to determine its provisions. Further, while a pension committee may be made up of as many members as provided for by the plan, the committee should at least consist of:

    - one member designated by the active members;
    - one member designated by the non-active members (former employees entitled to benefits under the plan) and beneficiaries; and
    - one member who is at arm's length from both the plan and the employer.

- The pension committee should have all the responsibilities relating to the administrative and financial duties of a pension plan, which would generally include the following:

    - providing all required disclosure to individuals entitled under the legislation;
    - registering the pension plan and amendments to it, and filing with the Pension Commission all documents required under the Act;
    - notifying the Commission of any unpaid contributions according to the time frame set out in the Act;
    - recommending plan amendments to the plan sponsor;
    - delegating all or part of its powers to a third party, subject to the terms of the plan;
    - managing the pension fund, including determining how the assets of the plan are to be invested; and
    - acting with honesty and loyalty in the best interest of the members or beneficiaries, and not permitting any conflict between a committee member's own interests and his or her powers and duties in respect of the plan.

- Annual meetings should be held within a prescribed period of time. Generally, the purpose of the meeting would be to

    - inform the members and beneficiaries of any plan amendments and the plan's financial position; and
    - enable the active members as a group and the non-active members and beneficiaries as a group to designate a member to the pension committee by a majority of the votes cast by the members or beneficiaries of each group.

- The active members as a group and the non-active members and beneficiaries as a group would each designate an "additional" pension committee member in addition to those mentioned above. An "additional" member would have the same rights as other committee members except the right to vote.

- Provided that an alternate procedure for designating committee members has been agreed to by the members and beneficiaries, the pension committee would not need to call a meeting if it advises every member and plan beneficiary in a prescribed manner that no meeting will be held unless the members and beneficiaries request that a meeting be held.

- A pension committee should not need to administer certain plans, including plans with a small membership, multi-unit pension plans, simplified pension plans and plans with an administrator appointed by the regulator.

Division of Pension Benefits
Under Section 31(2) of the Act, if there is a court order under *The Marital Property Act* (MPA) or a written agreement regarding the division of family property, the administrator must divide the pension or pension benefit accumulated by one or both spouses or common-law partners during the marriage or common-law relationship on a 50/50 basis, regardless of the provisions of the order or agreement.

The spouse or partner is entitled to an immediate lump sum settlement based on a value determined as if the member had ended employment on the date of separation or termination of the common-law relationship. The lump sum is transferable to the spouse or partner's LIRA, LIF or LRIF, or pension plan in which he or she is a member, where permitted. If retired, the member and his or her spouse or partner share the accrued pension earned during the period of the marriage/relationship by the plan dividing the monthly pension payments and paying the member and the spouse or partner separately.

Married spouses and common-law partners may then opt-out of the 50/50 division by completing the prescribed agreement with their lawyers.

Proposal
It is recommended that the following principles underlying the present legislation be maintained.

- Firstly, the accrued pension or pension benefit of a member is a family asset. As is the case with other family property, the spouses or partners are assumed to share equally in the benefit or pension that was earned during the marriage/relationship in the event of separation or divorce.

- Secondly, pension entitlements are considered a special asset accumulated to provide retirement income for the member and his spouse or partner.

The following recommendations should be considered in relation to pensions and pension benefits, and are consistent with the changes contemplated by The Common-law Partners' Property and Related Amendments Act, S.M. 2002, c. 48. Once effective, The Common-law Partners' Property and Related Amendments Act will extend the property rights and obligations of spouses to common-law partners, so that, on breakdown or death, partners will be able to share in the property accumulated during the relationship.

Division of Benefits
The present framework duplicates the existing requirements in the MPA that require pensions and pension benefits to be shared equally between separated spouses. Removing this duplication will align the provisions of *The Pension Benefits Act* in this area with the pension legislation of other jurisdictions. It is appropriate however, to maintain the method of dividing pensions and pension benefits under the pension legislation because pensions warrant unique treatment for purposes of division.

Proposal

- The pension or pension benefit payable to a member must be divided in accordance with the MPA in the event of a divorce or separation, where a member is entitled to a pension or pension benefit.

Orders and Agreements

The administrator should be required to act only *upon receiving* a court order or agreement from either party.

Rather than mandating a 50/50 division, the parties should be able to agree to the portion shared, provided that the spouse or partner shall not receive more than 50% of the member's pension that was earned during their marriage or common-law relationship.

Proposal

- Upon receipt of a court order or written agreement, an administrator shall comply with the order or agreement relating to the MPA to divide the pension or pension benefit of the member under a pension plan.
- No such order or agreement shall cause a spouse or partner to become entitled to more than 50% of the value of the pension or pension benefit accrued by the member during their marriage or common-law relationship.

Proportionate Share – Deferred Settlement Method

Presently, the Act entitles the spouse or partner to an immediate lump sum of 50% of the commuted value of the accrued pension or pension benefit earned during the marriage/relationship by deeming the plan member to have *terminated employment* on the date of separation or termination of the common-law relationship. This is known as the *Lump Sum Settlement Method* (LSSM).

The LSSM can result in bias against a spouse or partner because, along with the economic assumptions used to determine the commuted value, it is based on the assumption that rights to benefits are earned *only after fully meeting the eligibility requirements* for those rights. The use of these assumptions means that, for a given person's situation, the calculation will not represent the true value of the benefit.

For instance, if the member subsequently becomes eligible to retire with a subsidized or enhanced early retirement pension, the immediate lump sum that was available to the spouse or partner under the LSSM would not have reflected the member's enhanced benefit.

Example: On separation after 10 years of marriage, a member with 30 years of employment who has earned a total annual pension of $30,000, would be required to share his or her pension benefit earned during the period of marriage. The member's pension plan provides for unreduced early retirement pension on both attaining age 55 and completing 30 years of employment.[6]

---

[6] Example based on material presented in the Canadian Institute of Actuaries' Draft Paper, "The Division of Pension Benefits on Marriage Breakdown", with the permission of the Canadian Institute of Actuaries.

Using this example, the spouse of a 50-year old member with $10,000 of annual pension that was accrued during the period of marriage, according to the LSSM, becomes entitled to a locked-in lump sum settlement of the commuted value of $5,000 (50% of $10,000). The commuted value is calculated by deeming the member terminated, and as the member has not met both conditions required to receive an unreduced early retirement pension, the commuted value reflects the member's termination entitlement to a deferred pension payable at age 65. The spouse then becomes entitled to a locked-in transfer with a commuted value of about **$22,300**.

A more equitable process to divide pensions or pension benefits between parties is the *Deferred Settlement Method* (DSM). This method involves the *sharing* of the *pension* rather than the *commuted value* (total lump sum) of the benefits. The spouse or partner becomes a 'notional' or 'limited' member of the pension plan, which preserves the percentage of the member's benefits that was assigned to him or her according to the written agreement or court order. The pension that may be assigned is determined by prorating the member's pension according to the total period of marriage or relationship over the total period the member earned benefits under the pension plan. This entitlement is divided between the member and his or her spouse or partner at the date of the member's retirement, termination or death.

Under the DSM, the spouse in the example, would become a notional member of the plan and be entitled to 17% (50% of 10/30) of the member's pension benefit when the member actually retires, terminates or dies. If the member retires at age 55, the spouse would receive 17% of the member's enhanced early retirement pension. For comparison purposes, the spouse's share of this pension has commuted value of about **$68,000**.

Therefore, the spouse or partner benefits from salary increases occurring after the date of separation, and, should the member elect to retire early, the spouse or partner would receive a share of any enhancement or subsidy that relates to the period of marriage or relationship.

Proposal

- A proportionate share of the pension or pension benefit earned during the marriage or common-law relationship may be divided between the parties and should be calculated by the administrator.
- The proportionate share of the pension or pension benefit to which the spouse or partner is entitled should be determined by multiplying

    - the ratio of the period during which the member is accruing benefits (as agreed to by the parties or determined by the Court to have been in the relationship with the spouse or partner), over the total period during which benefits were accrued under the pension plan, and
    - the percentage of the pension or pension benefit to be shared with the spouse or partner under the order or agreement.

- The spouse or partner would become a notional or limited member of the pension plan, and upon the member becoming entitled to receive a benefit from the plan, the administrator should advise the spouse or partner of the options available.

Division of a pension after retirement

In the event a separation occurs after retirement, the spouse or partner should be entitled to a share of the pension that is presently being paid with no change to the form of pension that was chosen when the member retired. If, for example, the member chose a 'life only pension' at retirement and the member dies, the spouse's or partner's share of that pension also ceases with the member's death. Therefore, the pension should be converted into two separate pensions, one for the member and one for the spouse or partner on an actuarially equivalent basis.

Proposal

- Where the separation occurs or the relationship ends after a pension has commenced, and a proportionate share of the member's pension is required to be paid to the spouse or partner under a court order or an agreement, the pension may be adjusted.
- A joint and survivor pension may be adjusted so that it becomes payable as two separate pensions, one to the member and one to the spouse or partner, provided that the present value of the two pensions is not less than the present value of the joint and survivor pension.
- A pension other than a joint pension should remain unchanged but would be adjusted so that it becomes payable as two separate pensions, one to the member and one to the spouse or partner.

Other Specific Issues

Orders from other jurisdiction

Parties that separate outside Manitoba and are unable to make a written agreement to divide marital property and have made an application under the family law legislation of the jurisdiction in which they live for an order to divide, are unable to divide a Manitoba pension or pension benefit. Only orders under *The Marital Property Act* of Manitoba can trigger a pension division.

Proposal

- It is recommended that the legislation accommodate parties who separate outside Manitoba and have made application under the family property legislation of the jurisdiction in which the breakdown occurred for an order to divide pensions or pension benefits.

Defined Contribution Benefits

As defined contribution benefits can be accurately calculated with regard to the date of separation (the value of the member's account is known), the LSSM remains an appropriate option.

Proposal

- It is recommended that the legislation permitting the lump sum settlement method be continued for defined contribution benefits, as well as for any pension benefit credits previously transferred by the member out of the pension plan to a LIRA, LIF or LRIF.

Surplus
Presently, the Act does not allow funds, including surplus funds, to be paid out of a pension plan to an employer without the consent of the Pension Commission.

The Pension Commission will not consent to such a payment unless:

- it is satisfied that the employer is entitled to receive the surplus under the terms of the documents governing the pension plan;
- all facts relevant to the employer's request for the payment have been disclosed, as prescribed, to all affected members of the plan; and
- the employer submits the prescribed written application to the Commission for the payment.

If consent is given, the maximum amount of any surplus payable to an employer out of a pension plan is that portion of the surplus that is greater than:

- two times the total amount of the employer's current annual service contributions; or
- 125% of the total amount of the plan termination liabilities, less the total amount of the going concern (long-term) liabilities of the pension plan, whichever is the greater.

If the Pension Commission is not satisfied that the above conditions will be met, it will not consent to the payment, unless the Court of Queen's Bench determines that the employer is entitled, under the terms of the documents governing the pension plan, to receive the surplus.

The Manitoba Pension Benefits Regulation requires an employer's application to include an actuarial valuation report identifying the surplus and certification that all members, any other persons entitled to benefits under the plan, or prescribed parties have received the information specified in the regulations.

Any member of the plan, or any bargaining agent representing plan members, may make a written request to the Pension Commission relating to the payment of a surplus. A request can also be submitted to inspect the application and all accompanying documents at the offices of the employer and to obtain copies of the documents from the employer.

The Act requires all new pension plans that are being filed for registration to set out the ownership of any surplus funds which may develop under the plan, and a mechanism for resolving disputes between the members and the employer respecting the disposition of any surplus funds. Evidence must also be provided by the employer to the Superintendent's satisfaction that a majority of plan members have agreed in writing to the ownership of the surplus set out in the plan.

However, it is advisable to amend the legislation to permit the employer, the plan members and plan beneficiaries to reach an agreement regarding the disposition of surplus under a pension plan.

Proposal

- The ability to receive a surplus on a going-concern basis, including on partial and full plan termination, should remain as generally provided in the legislation, including the ability by the employer to take a contribution holiday.

- However, it is recommended that the legislation also permit an employer to receive a payment of surplus funds from a pension plan, subject to the consent of the Pension Commission, with the written agreement of:

    - the collective bargaining agent of the active members of the plan or, if there is no collective bargaining agent, at least two-thirds of the active members of the plan;
    - the collective bargaining agent of the non-active members of the plan or, if there is no collective bargaining agent, at least two-thirds of the non-active members of the plan; and
    - at least two-thirds of the other plan beneficiaries who are entitled to payments under the pension plan.

Tests for Solvency

The regulations prescribe funding tests for defined benefit plans in order to determine whether the employer-required contributions are enough to pay for all the benefits, assuming the plan is both continuing and terminating. However, there is a concern over the ability of plans to meet the prescribed tests for solvency in light of record low interest rates. The lower the rate of interest, the higher the solvency liabilities under a pension plan, hence the higher the employer's pension contribution.

In addition, under a multi-unit pension plan (MUPP), the employer-required contribution is limited to the amount fixed through collective bargaining. In the event of a funding deficit, if an increase in the employer-required contribution cannot be obtained through collective bargaining, the MUPP trustees must consider other measures to meet the prescribed tests for solvency. Presently, the trustees must increase the member required contributions, reduce members' future benefits, or terminate and wind-up the plan. (See Multi-Unit/Employer Pension Plans, page 15.) There are some suggestions that MUPPs should be required to test their funding adequacy by using only the "going concern" valuation (focussing on long-term security), as these plans generally have a low probability of terminating. On the other hand, pension regulators have also had experience with MUPPs terminating, particularly in declining industries, and the members receiving less than full benefits.

Regardless of plan type, members and beneficiaries generally expect to receive full benefits. All pension legislation in Canada requires that plans with defined benefits filed for registration must be funded in accordance with the prescribed tests for solvency. While the legislation does not guarantee that the pension promises will always be met by employers, the tests for solvency are intended to reduce the possibility that present and future pension promises will not be met by the plan. Ultimately, it is the employer or plan trustees who are responsible for meeting the prescribed tests for solvency.

Presently, an actuary must review the funding of a plan at least every three years. The actuary applies two tests for purposes of determining the adequacy of a plan's funded status: the "going concern" valuation assesses benefit security for the longer term, while the "solvency" valuation assesses benefit security for the near term in order to reduce the risk of losing benefits on plan termination.

In the event a funding deficit is revealed through either valuation, the prescribed tests for solvency require the employer to make a schedule of special payments to make up the funding deficit.

Proposal

- As this area is extremely complex, the Pension Commission requests stakeholders' input before consideration can be given to developing any recommendations, which balance the needs of, plan members and plan beneficiaries, as well as employers.

Administrator
The Act generally uses the term "employer" in referring to the party that is responsible for the administration of a pension plan.

Aside from Section 28.1 which deals with the duties of the administrator, the Act presently presumes the employer in most cases is the administrator, and does not reflect the reality that other entities also administer pension plans under the Act. Recognition of this aspect would be desirable and would harmonize the Act with its contemporary counterparts in other jurisdictions.

Proposal

- The pension plan administrator should be recognized as the party generally responsible for administering the plan and the pension fund in accordance with the Act, regulations and the terms of the pension plan.

Continuous Service and Temporary Suspension of Employment
The Act defines "service for a continuous period" as service for a period of time, including any periods of temporary suspension of employment

In order to ensure that in the event a non full-time employee works "half-time" for a full year, they are considered to have a full year of continuous employment, the legislation should provide that the member's continuous service, employment or membership is to be determined from date of hire to date of termination, death or retirement, and include any periods of lay-off and disability.

Proposal
It is recommended that employment, membership or service be considered under the Act as "continuous" and without regard to temporary interruptions of employment, membership or service including periods of lay-off and disability as prescribed.

Glossary of Pension Terms

Act
The Pension Benefits Act of Manitoba regulating employment pension plans.

Accrued (Pension or Pension Benefit)
Amount of pension payable or credited to a plan member according to employment, earnings, etc., up to a given date.

Actuary
A professional in the pension and insurance fields responsible for calculating risks and premiums. In Canada, full professional recognition requires membership in the Canadian Institute of Actuaries.

Additional Voluntary Contributions
Voluntary contributions made to a plan, by an employee in addition to contributions required to be made to attain a pension. Extra benefits may be purchased by additional contributions but no additional cost is borne by the employer. Additional voluntary contributions are not locked-in by legislation.

Administrator
The person or persons who administer the pension plan. They arrange for pension payments, funding of the plan, etc. For most plans, the employer is responsible for administration (although the employer may hire a third party to administer the plan on its behalf). Some plans are administered by a board of trustees or similar body.

Ancillary Benefits
Benefits in addition to basic pension benefits and survivor benefits. These include bridging benefits and enriched early retirement benefits.

Annuity
Periodic payments (usually monthly) provided by the terms of a contract for the lifetime of an individual (the annuitant) or the individual and his or her designated beneficiary. An annuity may be a fixed or varying amount, and may continue to be paid for a period after the annuitant's death.

Beneficiary
A person who on the death of a plan member or former member, may become entitled to a benefit under the plan.

Benefit
Generally, any form of payment to which a person may become entitled under the terms of a plan.

Commuted Value
The amount of money paid as a one-time payment, based on certain economic assumptions, that is equal in value to future pension payments. The lower the current interest rates, the higher the commuted value will be, because it is assumed that the amount today will earn less from now until the individual's retirement; and, conversely, the higher the current interest rates, the lower the commuted value.

Continuous Employment or Service or Membership
Period where an employee is continuously employed by the same employer or continuously participates in his or her employer's pension plan, including periods of temporary absence or suspension or periods of layoff. To be distinguished from credited service.

Contribution Holiday
A portion of a pension plan's surplus is used to pay the employer's contributions to the plan.

While funds do not leave the pension plan, the employer's contribution is paid, partially or fully, from the surplus.

Contributory Plan/Service
A pension plan under which, or period of service for which, the employees are required to make contributions by payroll deduction in order to qualify for benefits under the plan.

Defined Benefit
A pension benefit earned under a plan based on employment, average earnings, etc. but not the total contributions. If the plan is contributory, the rate of employee contributions may be specified, with the employer contribution paying the balance of the cost of the pension benefit. To be distinguished from a defined contribution plan.

Defined Contribution
A pension benefit determined with reference to and provided by the accumulated contributions and the return on the investment of the contributions paid by or for the credit of a member and made to the member's individual account.

Division of Pension Benefits
Also known as "credit splitting". A provision in a pension plan or pension legislation where on break-up of the marriage or common-law relationship, one spouse or partner may obtain a share of pension benefits or pension earned by the other partner during the period of marriage or relationship.

Eligibility Requirement
A condition such as length of employment that must be met before an employee is permitted or required to join a pension plan. Term may refer to the eligibility for certain benefits.

Employee
An individual employed to do work or to provide a service, who is in receipt of or entitled to remuneration for the work or employment.

Employer
The person or organization from whom an employee receives remuneration. This includes any or all of the employers that are required to contribute to a multi-unit pension plan or multi-employer pension plan.

Employment Pension Plan
A pension plan offered by an employer or supported by a group of employers for the benefit of employees. The term includes plans covering employees of governments and the private sector, but does not include the Canada Pension Plan or other public programs.

Enriched Early Retirement Benefits
A pension paid on retirement prior to the normal retirement date, which is not reduced to the extent it should be to fully account for the longer period of time over which the pension is likely to be paid.

Fifty Percent Rule
Legislative requirement under a contributory defined benefit plan that the member's contributions and accumulated interest provide no more than 50% of the commuted value of the member's accrued basic pension benefit. Application of the test may result in member excess contributions.

Former Member
A person whose membership in a plan has terminated and who retains a present or future entitlement to a benefit pursuant to a plan. A pensioner would be considered a former member. However, a person who transferred pension money to a Locked-in Retirement Account is not a former member because he or she no longer retains an entitlement under the plan.

Funding
Systematic monthly payments into a pension fund that, with investment earnings on these funds, are intended to provide for benefits as they become payable.

Guaranteed Annuity
An annuity that will be paid for the lifetime of a person or for a certain period whichever is longer. For example, if an annuitant with a five-year guarantee dies after three years, payment will be continued to a designated beneficiary or the estate for two years.

Joint and Survivor Pension
An annuity payable until the death of the retired employee and continuing to the surviving spouse or common-law partner until that person's death. Required to be provided as an option at time of retirement.

Life Income Fund (LIF)
A prescribed pension arrangement that can be purchased with funds locked-in by pension legislation. The key characteristics of the LIF include:

- the LIF contract must be registered as a retirement income fund pursuant to the *Income Tax Act (Canada);*
- money in the contract must be locked-in, meaning that it cannot be withdrawn as a lump sum and must provide income to the owner for the owner's lifetime;
- the owner of the contract must be paid an income each year (except for the first year of the contract);
- the owner determines the amount of income to be paid each year at the beginning of the year, subject to certain minimum and maximum withdrawal rules;
- at any time the owner of the contract may purchase a life annuity with the balance of money in the LIF, but by the end of the year in which the owner reaches the age of 80 years the balance of money in the LIF must be used to purchase a life annuity; and
- the owner determines how the balance in the LIF is to be invested.

Locking-in
Legislative requirement that pension benefits cannot be withdrawn **in a lump sum** on termination of employment if the employee is vested.

Locked-In Retirement Account (LIRA)
A RRSP upon which certain contractual conditions have been placed. Key conditions include:

- money must be locked-in and must be used to provide a pension;
- non-assignable and exempt from seizure; and
- is administered as a deferred life annuity under the Act and regulations.

Locked-In Retirement Income Fund (LRIF)
A prescribed pension arrangement that can be purchased with funds locked-in by pension legislation. Key characteristics include:

- the LRIF contract must be registered as a retirement income fund pursuant to the *Income Tax Act(Canada);*
- money in the contract must be locked-in, meaning that it cannot be withdrawn as a lump sum and must provide income to the owner for the owner's lifetime;

- the owner of the contract must be paid an income each year (except for the first year of the contract);
- the owner determines the amount of income to be paid each year at the beginning of the year, subject to certain minimum and maximum withdrawal rules;
- at any time the owner of the contract may purchase a life annuity with money in the contract, but the owner is never required to purchase an annuity; and
- the owner determines how the balance in the LRIF is to be invested.

Member
An employee on whose behalf an employer is required to make contributions to a pension plan and who has not terminated his or her membership or commenced his or her pension.

Multi-Employer Pension Plan (MEPP)
A plan established by a trade union or association in co-operation with employers in the industry and mainly for hourly employees. Participating employers pay contributions into a common fund, often on a cents-per-hour basis. Administered by a joint board of trustees.

Multi-Unit Pension Plan (MUPP)
A plan designated under *The Pension Benefits Act.* Generally established by one or more employers in co-operation with two or more unions or associations and may cover non-unionized as well as unionized employees. Participating employers pay contributions into a common fund. Administered by a joint board of trustees.

Non-Contributory Plan/Service
A pension plan in, or period of service during which, all required contributions are made by the employer.

Normal Retirement Date
The date at which the member becomes entitled to retirement benefits without reduction or increase.

Pension
Any periodic payment being paid for the lifetime of a person who has become entitled to such a benefit pursuant to the terms of a pension plan.

Pension Benefit
The amounts payable to a member or former member during their lifetime to which they will become entitled at the normal retirement age.

Pension Plan
A plan, scheme or arrangement organized and administered to provide pensions for members and former members pursuant to which an employer is required to make contributions.

Plan Sponsor
The employer or party sponsoring the pension plan for employees.

Plan Termination
This occurs when a pension plan ceases to operate and winds up. All members are vested and entitled to receive a pension or pension benefits.

Portability
Options available to certain members on termination of employment.

Prescribed
As, or may be, prescribed in the legislation, Act or regulations.

Prescribed Retirement Benefit Plan
See Locked-in Retirement Account, Life Income Fund or Locked-in Retirement Income Fund. The term "prescribed" means the details surrounding the RRSP or RRIF are provided in The Pension Benefits Regulation.

Regulations
The Pension Benefits Regulation under *The Pension Benefits Act* of Manitoba.

Registered Retirement Income Fund (RRIF)
A personal retirement income fund as defined by the *Income Tax Act (Canada).*

Registered Retirement Savings Plan (RRSP)
A personal retirement savings plan as defined by the *Income Tax Act (Canada).*

Retirement
Withdrawal from the active work force because of age. It may also be used in the sense of permanent withdrawal from the labour force for any reason, including disability.

Retirement Income
Income from pension and other sources to which a retired person is entitled. Term may include both private and public pension payments, income from personal savings, government income supplements and certain other sources of income.

Superintendent of Pensions
A person charged with the administration and enforcement of the Act and regulations.

Surplus
The difference when a pension plan's assets exceed the plan's liabilities.

Survivor Pension or Survivor Benefit
A monthly benefit payable under a pension plan to the surviving spouse or common-law partner of a deceased member or former member.

Tests for Solvency
Funding tests prescribed in regulations applicable to defined benefit plans and used by an actuary to determine the employer required contributions that are sufficient to pay for all the benefits under the plan assuming the plan is both continuing and terminating. The employer required contribution is set out in a report prepared by the actuary and filed with the Pension Commission. The employer is required to make contributions to the plan in accordance with that report.

Termination of Membership or Employment
Severance of the employment relationship for any reason other than death and retirement.

Vested Benefits (Vesting of benefits)
Benefits to which an employee has unconditional entitlement under the plan as a result of satisfying age or employment requirements.

Year's Maximum Pensionable Earnings (YMPE)
Term used in the Canada Pension Plan (CPP) that refers to the earnings from employment on which CPP contributions and benefits are calculated. YMPE is changed each year according to a formula based on average wage levels. YMPE is published annually by Human Resources Development Canada.

Propositions de modifications à la

Loi sur les prestations de pension du Manitoba

Commission manitobaine des pensions

Décembre 2002

La *Loi sur les prestations de pension*

Aperçu

Depuis le dépôt en Ontario de la première loi provinciale sur les normes de prestation de pension en 1965, le gouvernement fédéral ainsi que l'ensemble des provinces, exception faite de l'Île-du-Prince-Édouard, ont promulgué des lois et établi des normes visant à réglementer les régimes de retraite d'employeur. La *Loi sur les prestations de pension* a été adoptée en 1976 et la dernière révision en profondeur de cette loi par la Commission des pensions remonte à 1983.

En raison des changements survenus dans le secteur des régimes de retraite au cours des 20 dernières années, tels que le lancement de nouveaux types de régimes de retraite et l'établissement de nouvelles règles fiscales à l'égard de ces régimes, il devenait nécessaire de remanier la *Loi sur les régimes de prestations de retraite.*

Les différences entre les exigences juridiques de chaque province ou territoire peuvent constituer un véritable casse-tête pour les administrateurs de régime et les organismes de réglementation provinciaux. Bien que le Manitoba affiche l'un des plus forts taux de participation aux régimes de retraite à cause des dispositions législatives applicables à ces régimes, l'harmonisation d'un certain nombre d'autres mesures profitables pour les Manitobains devait être examinée.

Enfin, les changements qui surviennent actuellement dans la population active du Manitoba auront des répercussions importantes sur les régimes de retraite. Les «baby boomers» qui représentent maintenant près du tiers de la population canadienne, approchent de l'âge de la retraite. Le pourcentage des Manitobains de plus de 54 ans, qui est actuellement d'environ 23 pour cent, passera à 33 pour cent vers 2031. Les organismes se penchent actuellement sur les répercussions qu'entraînera cette situation et tentent de trouver des moyens pour absorber cette prochaine vague de retraités.

Soucieuse de trouver des solutions aux divers problèmes soulevés, la Commission des pensions souhaite présenter les propositions suivantes dans le cadre des consultations publiques qu'elle tiendra sur la *Loi sur les prestations de pension.* La Commission invite toutes les parties intéressées à lui communiquer tout commentaire par écrit ou verbalement lors des audiences publiques qu'elle tiendra.

Robert Ziegler, président
Dennis Ellement
John Irvine
Barbara Smith
Linda Zak
Ramona Tkachuk, Vice-présidente
Steven Gingera
John Pullen
Shirley Strutt

Table des matières

Normes minimales	Page 1
Élargissement de la disposition sur les renseignements à fournir et sur l'inspection	Page 2
Critères d'admissibilité et de participation aux régimes de retraite	Page 3
Prestations accessoires	Page 4
Acquisition des prestations	Page 6
Droits à pension	Page 7
Règle du cinquante pour cent	Page 9
Rente réversible	Page 10
Prestation de décès antérieure à la retraite	Page 11
Transférabilité des prestations	Page 13
Immobilisation	Page 14
Espérance de vie raccourcie	Page 15
Retraite graduelle	Page 16
Régimes de retraite flexibles	Page 18
Régimes de retraite multipartites / interentreprises	Page 20
Levée de l'immobilisation pour les non-résidents	Page 22
Comité de retraite	Page 23
Partage des prestations de pension	Page 25
Surplus	Page 30
Critères de solvabilité	Page 32
Administrateur	Page 33
Service continu et suspension temporaire d'emploi	Page 34
Glossaire de la retraite	

Normes minimales
Toutes les normes applicables aux régimes de pensions que contient la *Loi sur les prestations de pension* constituent des normes minimales seulement.

Par exemple, la Loi établit des normes minimales en matière d'«acquisition» et d'«immobilisation». L'acquisition désigne le fait pour un participant à un régime de retraite qui a atteint l'âge de la retraite ou qui remplit certaines exigences d'emploi d'avoir pleinement droit aux prestations (prestations acquises ou droits acquis). L'immobilisation fait référence à une exigence législative qui empêche un participant avec des droits acquis de recevoir ces prestations en une somme globale lorsque son emploi prend fin avant la retraite. L'article 21(4) de la Loi accorde une certaine latitude aux promoteurs de régimes de retraite en leur permettant d'offrir des régimes dans lesquels l'acquisition et l'immobilisation des prestations surviennent après une période de participation au régime ou de service plus courte que celle qui est prévue dans la Loi.

Il faudrait reconnaître que les régimes de retraite peuvent comporter des dispositions plus généreuses que les minimums prévus par la Loi pour les participants et leurs bénéficiaires, et que ces dispositions ne doivent pas se limiter à l'acquisition et à l'immobilisation des prestations.

Propositions

- Un régime de retraite devrait comporter des dispositions plus avantageuses pour les participants au régime ou les autres bénéficiaires que les dispositions prévues par la Loi.

- En outre, personne ne devrait avoir le droit de renoncer ou de déroger à une norme applicable aux régimes de retraite prévue par la Loi, sauf de la manière prévue dans la Loi.

Élargissement de la disposition sur les renseignements à fournir et sur l'inspection

L'article 19 de la Loi et l'article 23 du Règlement précisent qui doit recevoir des renseignements sur le régime, quels renseignements doivent être fournis à ces personnes et quand ces renseignements doivent être fournis.

L'accès à l'information sur les régimes de retraite est limité aux «personnes autorisées» à qui la Loi donne un tel accès. De plus, les renseignements qu'une «personne autorisée» peut demander n'incluent pas la liste des placements actuels du régime ni les derniers états financiers vérifiés, s'ils sont disponibles.

Enfin, le relevé annuel des prestations remis aux participants ne fait pas état des «suspensions des cotisations», c'est-à-dire de la part du surplus du régime qu'un employeur peut affecter au versement de ses cotisations patronales. Les suspensions des cotisations ne sont divulguées que dans des documents que peuvent demander le participant, le conjoint légitime ou le conjoint de fait du participant, ou un représentant autorisé de l'un ou de l'autre.

Il est important que les participants comprennent leurs droits et leurs prestations. L'élargissement et l'amélioration des exigences de divulgation précisées dans la Loi favoriserait une meilleure compréhension des régimes de retraite et de leurs dispositions. Un meilleur accès à l'information et l'accès à une information plus complète contribueraient également à rendre plus transparents l'administration et le financement des régimes de retraite.

Propositions

- Outre le participant, son conjoint ou conjoint de fait, ou un représentant autorisé de l'un ou de l'autre, les personnes suivantes devraient avoir le droit d'examiner les dispositions du régime de retraite et les documents à l'appui :
    - tout autre bénéficiaire du régime;
    - un employeur;
    - un représentant de tout autre bénéficiaire du régime ou d'un employeur;
    - un représentant syndical qui représente les participants du régime;
    - une personne autorisée.

- Le relevé annuel des prestations remis aux participants actifs devrait également inclure des renseignements réglementaires sur les suspensions des cotisations.

- Les renseignements sur les régimes de retraite fournis sur demande écrite aux personnes ci-dessus devraient de plus comprendre :
    - la liste de tous les placements effectués par le régime;
    - les derniers états financiers vérifiés du régime, le cas échéant.

Critères d'admissibilité et de participation aux régimes de retraite
Le Manitoba affiche l'un des taux les plus élevés au Canada pour ce qui est de la participation aux régimes de retraite d'employeur. Cette situation s'explique par le fait que la loi inclut la participation à ces régimes dans les conditions d'emploi. Ces exigences législatives, qui sont propres au Manitoba, devraient être conservées afin de maintenir la participation aux régimes de retraite enregistrés offerts aux travailleurs.

Le paragraphe 21(19) de la Loi prévoit que si un régime de retraite est offert à une «catégorie» d'employés, tous les employés qui font partie de cette catégorie peuvent participer au régime dès qu'ils ont accompli une période de service qui ne peut pas excéder deux ans. De plus, les employés à temps plein doivent adhérer au régime après une période de service de deux ans, tandis que les employés à temps partiel ou temporaires doivent y participer dès que leur rémunération est au moins égale à 25 % du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension[1] (MGAP) pendant au moins deux années consécutives d'emploi et qu'ils comptent deux ans de service.

Comme les normes minimales actuelles de participation au régime diffèrent considérablement de celles qui sont en vigueur dans les autres provinces et territoires, il faudrait clarifier les critères d'emploi et de rémunération qui s'appliquent aux employés à temps partiel et temporaires et les harmoniser avec ceux des autres provinces et territoires. Le terme «catégorie» qui est utilisé dans la Loi devrait également être précisé davantage.

Propositions

- Le Manitoba devrait continuer à faire de la participation aux régimes de retraite une condition d'emploi. Les exemptions prévues pour les groupes suivants devraient être maintenues :

    - étudiants;
    - membres de groupes religieux;
    - employés engagés avant le 1er janvier 1984 ou avant la date d'effet du régime de retraite;
    - employés qui reçoivent une rente de retraite et qui retournent au travail chez le même employeur.

- Les critères de participation obligatoire aux régimes de retraite pour les employés autres que les employés à temps plein devraient correspondre à deux ans de service auprès de l'employeur, *et* pendant chacune des deux années civiles consécutives précédant l'adhésion au régime de retraite, à la moins élevée des valeurs suivantes :

    - rémunération au moins égale à 35 % du maximum annuel des gains ouvrant droit à pension (MGAP)
    - 700 heures de service auprès de l'employeur.

---

[1] Le MGAP fait référence au revenu d'emploi qui sert au calcul des cotisations et des prestations du Régime de pensions du Canada.

- Le terme «catégorie» devrait être clarifié afin d'indiquer quels sont les groupes d'employés (par exemple les employés à salaire fixe, les employés à taux horaire, les employés qui font partie d'un syndicat, les employés qui ne font pas partie d'un syndicat, etc.).

- La Commission des pensions ne recommande ni l'établissement de régimes distincts pour les employés à temps plein et les autres employés, ni la suspension de la participation après une certaine période. Une telle suspension serait contraire aux principes qui sous-tendent la participation obligatoire.

Prestations accessoires
Les prestations accessoires complètent les prestations de pension de base. Ces prestations englobent normalement les prestations de raccordement, les prestations d'invalidité, et les prestations bonifiées en cas de retraite anticipée. À l'heure actuelle, les prestations accessoires ne sont pas définies dans la législation du Manitoba.

Définir les «prestations accessoires» permettrait de faire une distinction claire entre les prestations de pension de base qui sont assujetties aux dispositions d'acquisition et les prestations accessoires auxquelles les participants ont droit seulement lorsqu'ils satisfont aux critères d'admissibilité de ces prestations. Par exemple, si un régime prévoit une rente non réduite lorsque l'âge du participant et ses années de service totalisent 85, celui-ci n'est pas admissible à une rente non réduite tant qu'il ne satisfait pas à ces exigences (comme la «règle de 85»).

Une définition des prestations accessoires permettrait également de traiter les «cotisations accessoires facultatives» que versent les participants d'un régime de retraite flexible (voir la page 18 qui traite des régimes de retraite flexibles). Un régime de retraite flexible permet aux participants de verser des cotisations accessoires facultatives qui leur procureront des prestations accessoires. Ces prestations permettent de majorer les prestations de pension totales que les participants peuvent recevoir mais elles n'accroissent pas les prestations de pension de base qui sont déterminées d'après les années de service et le salaire.

Propositions
- Les «prestations accessoires» devraient être définies dans la loi.

- Aucun régime ne devrait être autorisé à offrir des prestations accessoires octroyées seulement au gré de l'employeur ou des fiduciaires du régime, de sorte que les participants puissent déterminer leurs prestations de pension seulement en se reportant aux modalités de leur régime de retraite.

Acquisition des prestations
Le terme «acquisition» fait référence au droit inconditionnel de recevoir des prestations du régime. En raison des changements qui caractérisent le monde du travail et de la mobilité croissante des travailleurs, les prestations de pension devraient être acquises aussitôt que l'employé adhère au régime de retraite. L'acquisition immédiate et intégrale des prestations simplifierait également l'administration des régimes de retraite.

Le paragraphe 21(2) prévoit l'acquisition immédiate et intégrale des prestations de pension dès que l'employé compte deux ans de service ou deux ans de participation au régime, selon la première éventualité, en ce qui concerne les prestations accumulées depuis le 1er janvier 1985.

Le paragraphe 21(1) prévoit l'acquisition immédiate et intégrale des prestations de pension dès que l'employé compte dix ans de service ou dix ans de participation au régime, selon la première éventualité, en ce qui concerne les prestations accumulées après le 30 juin 1976 et avant le 1er janvier 1985.

Le paragraphe 21(2.2) prévoit l'acquisition immédiate et intégrale des prestations de pension à la résiliation du régime (lorsque celui-ci cesse d'exister).

Les conditions d'acquisition s'appliquent aux prestations de pension de base mais non aux prestations accessoires dont les conditions d'admissibilité sont déterminées par le régime. Par exemple, le participant qui ne satisfait pas aux exigences de la règle de 85 (âge et années de service totalisant 85, voir la page 4 qui traite des prestations accessoires) n'est pas admissible à une rente non réduite.

Proposition
- L'acquisition immédiate et intégrale des prestations de pension de base devrait s'appliquer rétroactivement au 1er juillet 1976.

Droit à pension
La loi comporte des normes minimales qui garantissent le droit des employés à des prestations de pension anticipées, normales et différées (retraite tardive).

Le paragraphe 21(7) de la Loi énonce que chaque régime de retraite doit préciser l'âge normal de la retraite et l'âge d'admissibilité à un régime de retraite, et que la rente d'un participant est déterminée selon les dispositions du régime de retraite.

Le paragraphe 21(10) exige que chaque régime de retraite permette aux participants de prendre leur retraite et de recevoir une rente avant l'âge normal de la retraite, sous réserve d'exigences raisonnables quant à l'âge et au service.

Le paragraphe 21(9) exige que chaque régime permette aux participants qui continuent à travailler après l'âge normal de la retraite de continuer à accumuler des prestations.

Cependant, le droit de prendre une retraite anticipée et de recevoir une rente de retraite est assujetti à des «exigences raisonnables quant à l'âge et au service», qui sont définies dans la Loi. Ce droit doit être précisé. En outre, la Loi ne comporte pas actuellement d'exigence minimale en ce qui concerne la réduction maximale des prestations déterminées[2] en cas de retraite anticipée. De la même manière, en cas de retraite différée (tardive), la Loi ne précise pas de quelle manière les prestations d'un régime à prestations déterminées accumulées jusqu'à la date normale de la retraite sont traitées pour tenir compte du service effectué par le participant après la date normale de la retraite.

Propositions

- La Commission recommande que l'âge normal de la retraite aux termes d'un régime de retraite ne tombe pas plus tard que le premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel le participant est admissible à des prestations non réduites du Régime de pensions du Canada, c'est-à-dire qu'il soit de 65 ans, comme c'est le cas présentement.

- Les participants d'un régime de retraite devraient avoir le droit de prendre une retraite anticipée à tout moment au cours des dix ans qui précèdent l'âge normal de la retraite. Le montant de la rente payable à un participant avant l'âge normal de la retraite peut être réduit mais il ne peut pas être inférieur à l'équivalent actuariel de la rente payable à compter de l'âge normal de la retraite.

- Les participants d'un régime de retraite à prestations déterminées qui continuent à travailler après l'âge normal de la retraite recevront à la retraite une rente égale à la plus élevée des rentes suivantes :

    - la rente payable au titre des droits à retraite qui ont continué de s'accumuler après l'âge normal de la retraite;

---

[2] Une prestation déterminée est une prestation de retraite qui est calculée d'après les années de service, la rémunération moyenne, etc., mais non d'après les cotisations totales.

- la rente qui aurait été payable à l'âge normal de la retraite, et qui est majorée par calcul actuariel d'un montant tenant compte de la période d'emploi après l'âge normal de la retraite.

Règle du cinquante pour cent
La règle du cinquante pour cent fait référence à une exigence législative qui garantit que la valeur des cotisations d'un participant, augmentées des intérêts courus, ne peut pas être supérieure à la moitié de la valeur commuée (valeur estimative d'un versement au comptant) de la rente de retraite. Le paragraphe 21(11) devrait par contre préciser dans quelles circonstances la règle du 50 % doit être appliquée à l'avantage des participants, et préciser les types de prestations et de cotisations visés par cette règle.

Propositions

- Les cotisations salariales obligatoires et les intérêts courus sur ces cotisations ne devraient pas servir à provisionner plus de 50 % de la valeur commuée des prestations déterminées accumulées à la date de cessation de la participation au régime ou à la date de transformation d'un régime à prestations déterminées en un régime à cotisations déterminées.

- La règle du 50 % ne devrait pas s'appliquer aux :

    - cotisations salariales facultatives;
    - cotisations facultatives accessoires (voir Régimes de retraite flexibles à la page 18);
    - cotisations versées au titre des services passés et aux prestations résultant de ces cotisations.

- Lorsque l'application de la règle du 50 % entraîne des cotisations salariales obligatoires excédentaires, le régime devrait autoriser le participant à recevoir les cotisations excédentaires de la manière suivante :

    - versement d'une somme forfaitaire;
    - transfert direct au REER ou FERR du participant lorsque ce transfert est autorisé dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada);
    - lorsque le régime le permet, constitution de prestations de pension supplémentaires aux termes du régime.

  Le droit de transférer à un REER les cotisations salariales excédentaires et les intérêts courus sur ces cotisations procurerait une plus grande souplesse aux participants.

Rente réversible
La loi manitobaine exige que la rente payable au conjoint ou au conjoint de fait d'un participant soit une rente réversible à au moins 66,7 %, réduite au décès du participant ou au décès du conjoint ou du conjoint de fait du participant. Dans toutes les autres juridictions, la rente réversible est une rente réversible à 60 % dont le service débute à la retraite.

Lorsque le conjoint ou le conjoint de fait décède avant le participant, une rente réduite à 66,7 % est quelque peu abusive. La rente versée au participant ne devrait pas être réduite après le décès de son conjoint ou conjoint de fait.

En outre, pour que le participant reçoive une rente qui prévoit moins que le minimum de 66,7 % ou qui ne prévoit aucune prestation de survie, le participant et son conjoint ou conjoint de fait doivent tous deux renoncer à cette prestation.

Exiger que seulement le conjoint ou le conjoint de fait signe cette renonciation permettrait également d'harmoniser cette exigence de la loi manitobaine avec la législation en vigueur dans la plupart des autres juridictions.

Enfin, lorsque les conjoints se séparent, le conjoint du participant perd son droit à la rente réversible seulement lorsqu'il y a partage des droits à pension, sauf si les parties reprennent la vie commune. Lorsque les droits à pension ne sont pas partagés et que le participant marié vit en union de fait avec une autre personne, il peut être difficile de savoir qui est admissible à la rente réversible.

Pour clarifier la situation, le conjoint légitime devrait avoir droit à la rente réversible prévue par la Loi à la condition que lui et le participant vivent séparément depuis moins de trois années consécutives.

Propositions

- La Loi devrait préciser que la rente réversible est payable au conjoint ou au conjoint de fait d'un participant *au décès du participant seulement*, qu'elle doit correspondre à au moins 60 % de la rente payable au participant avant son décès, dont la valeur commuée ne peut pas être inférieure à la valeur commuée de la rente qui serait autrement payable au participant. La Commission recommande également que l'exigence d'une rente réversible à 60 % ne s'applique qu'aux participants qui prennent leur retraite après l'entrée en vigueur de la Loi.

- Le conjoint ou le conjoint de fait pourrait renoncer à la rente réversible en remettant à l'administrateur du régime une renonciation de la forme autorisée au cours du délai prescrit, avant le début du service de la rente versée au participant.

- Cette renonciation devrait être signée uniquement par le conjoint ou le conjoint de fait et elle devrait contenir une mention recommandant au conjoint ou au conjoint de fait d'obtenir un avis juridique indépendant avant de signer la renonciation.

- Le conjoint légitime, s'il ne vit pas séparé du participant depuis plus de trois années consécutives, devrait être admissible à la rente réversible prévue par la Loi.

Prestation de décès antérieure à la retraite
Au décès d'un participant qui compte au moins deux années de service ou de participation au régime, la prestation est payable :

- au conjoint survivant ou au conjoint de fait survivant sous la forme d'une rente viagère mais seulement lorsque le conjoint ou le conjoint de fait n'est pas admissible au partage des prestations de pension

- en l'absence d'un conjoint ou d'un conjoint de fait, au bénéficiaire désigné ou à la succession du participant en une somme globale.

La valeur de la prestation de décès ne peut pas être inférieure à la valeur commuée de la rente acquise par le participant depuis le 1er janvier 1985 jusqu'à la date de décès du participant. Si le conjoint ou le conjoint de fait reprennent la vie commune après le partage des prestations de pension, le conjoint ou le conjoint de fait du participant est admissible à la prestation de décès antérieure à la retraite conformément à ces dispositions.

Pour faire suite à la proposition sur l'acquisition immédiate et intégrale (voir la page 6 qui traite de l'acquisition des prestations), la prestation de décès antérieure à la retraite devrait être acquise immédiatement et intégralement et elle devrait être à tout le moins égale à la prestation à laquelle le participant aurait été admissible si son emploi avait pris fin.

À l'heure actuelle, la prestation de décès antérieure à la retraite est toujours payable au conjoint survivant ou au conjoint de fait survivant, ce qui n'est pas toujours souhaitable. Le conjoint ou le conjoint de fait devrait avoir le droit de renoncer au paiement de cette prestation avant le décès du participant, ce qui permettrait au participant de désigner d'autres personnes (comme ses enfants) à titre de bénéficiaires.

En cas de rupture de mariage, le conjoint du participant ne perd son droit à la prestation de décès (comme c'est le cas de la rente réversible) que s'il y a partage des droits à pension, à moins que les deux conjoints ne reprennent la vie commune. Lorsque les droits à pension ne sont pas partagés et que le participant marié vit en union de fait avec une autre personne, il peut être difficile de savoir qui est admissible à la prestation de décès antérieure à la retraite aux termes de la Loi.

Pour clarifier la situation, le conjoint légitime devrait avoir droit à la prestation de décès antérieure à la retraite prévue par la Loi à la condition que lui et le participant vivent séparément depuis moins de trois années consécutives.

Propositions

- La valeur de la prestation de décès antérieure à la retraite devrait être au moins égale à la valeur de la prestation que le participant aurait reçu si son emploi avait pris fin à la date de son décès.

- De plus, comme pour la rente réversible souscrite à la retraite, le conjoint ou le conjoint de fait devrait être autorisé à renoncer à cette prestation *avant* le décès du participant en remplissant un formulaire autorisé.

- Le conjoint légitime, s'il ne vit pas séparé du participant depuis plus de trois années consécutives, devrait être admissible à la prestation de retraite antérieure à la retraite prévue par la Loi.

Transférabilité des prestations
Aux termes de la législation actuelle, un régime de retraite ne peut pas refuser à un employé qui cesse de participer au régime ou quitte le service de son employeur avant l'âge normal de la retraite le droit de transférer la valeur commuée de ses droits à pension de la manière prescrite. Le conjoint survivant ou le conjoint légitime survivant peut également se prévaloir de ce droit s'il ne reçoit pas de rente aux termes du régime de retraite.

Ce droit de transfert a été accordé pour permettre aux employés qui changent d'emploi de regrouper leurs prestations de pension lorsqu'ils changent d'employeur. Il a également été instauré pour donner aux employés sortants la possibilité de maximiser la valeur de leurs droits à pension par des placements qui viendront compenser les augmentations du coût de la vie entre leur sortie du régime et leur retraite.

En règle générale, les lois sur les régimes de retraite au Canada étendent ce droit de transfert aux participants qui quittent leur emploi *avant* d'être admissibles à une rente de retraite aux termes du régime. Les dispositions d'un régime de retraite ne devraient pas accorder ce droit aux participants qui sont admissibles à une rente de retraite immédiate aux termes du régime. En outre, le fait de permettre l'exercice de ce droit pendant les années de retraite aurait des incidences sur le financement des prestations déterminées.

Des mesures devraient être prises pour harmoniser la disposition manitobaine de transférabilité tout en faisant en sorte que cette disposition ne s'étende pas obligatoirement aux participants sortants qui sont admissibles à une rente de retraite.

Propositions

- Il faudrait modifier et clarifier le droit qui permet à un participant de transférer ses droits à retraite au cours d'une période de temps prescrite, lors de sa sortie du régime ou de sa cessation d'emploi, de sorte que

    - le participant puisse transférer la valeur commuée de ses prestations déterminées pourvu qu'il ne soit pas admissible à une rente immédiate, sauf si le régime le permet;
    - le participant puisse transférer ses prestations déterminées à tout moment avant le début de leur service.

- En cas de cessation du régime, un retraité devrait avoir la possibilité de transférer la valeur commuée du solde de ses prestations à un régime de retraite de prestations de retraite prescrit, ou aux fins de la constitution d'une rente auprès d'une compagnie d'assurance.

Immobilisation
Le terme «immobilisation» reflète l'intention du régime de retraite – procurer des prestations de base à la retraite jusqu'au décès du participant, de son conjoint ou de son conjoint de fait. En outre, les dispositions d'immobilisation de la Loi protègent les actifs des régimes de retraite contre les créanciers et les exclut des revenus dont il est tenu compte dans les prestations d'aide sociale et d'assurance emploi.

Le paragraphe 21(1) de la Loi prévoit l'immobilisation des prestations après 10 ans de service de service ou de participation au régime et à l'âge de 45 ans, à l'égard de toute période de service comprise entre le 1er juillet 1976 et le 31 décembre 1984.

Le paragraphe 21(2) prévoit l'immobilisation des prestations après deux ans de service ou de participation au régime, à l'égard de toute période de service à partir du 1er janvier 1985.

Ces dispositions d'immobilisation ne s'appliquent pas aux :

- cotisations facultatives supplémentaires versées par le participant;
- cotisations salariales obligatoires excédentaires (voir la règle du cinquante pour cent à la page 9);
- fonds débloqués lorsque l'espérance de vie est raccourcie;
- au revenu de retraite reçu d'un FRV ou d'un FRRI, tel qu'il est déterminé aux termes de la loi;
- fonds commués conformément aux règles de commutation minimales contenues dans la Loi.

La Commission des pensions recommande fortement de préserver le statut spécial des rentes et des prestations de pension afin de garantir que les participants des régimes de retraite, de même que leur conjoint ou conjoint de fait, recevront un revenu de retraite à une période de leur vie où leurs autres sources de revenus sont limitées. L'accès prématuré aux prestations de pension pourrait créer un lourd fardeau financier pour les générations futures et l'État.

Propositions

- Les rentes et les prestations de pension auxquelles les participants sont admissibles aux termes du régime devraient être immobilisées immédiatement afin de servir à procurer une rente viagère à compter de la retraite, sauf dans les situations indiquées ci-dessus.

- La Commission ne recommande pas l'accès prématuré aux prestations, par exemple en cas de difficultés financières.

- Les seuils prévus actuellement par la Loi relativement aux fonds commués conformément aux règles de commutation minimales précisées dans la Loi semblent appropriés et la Commission ne recommande présentement aucune modification.

Espérance de vie raccourcie
Un régime de retraite ou un régime de prestations de retraite prescrit peut permettre à un participant qui est atteint d'incapacité physique ou mentale de recevoir un versement global au lieu d'une rente. Un médecin autorisé doit attester dans un document écrit devant être déposé auprès de l'administrateur du régime ou de l'institution financière que l'incapacité mentale ou physique devrait «raccourcir considérablement» l'espérance de vie du participant ou de l'ancien participant. S'il y a lieu, le participant, de même que son conjoint ou conjoint de fait, peuvent renoncer à la rente réversible.

Cependant, en elle-même, une maladie mentale ne raccourcit pas l'espérance de vie, suivant l'esprit et le sens de cette disposition. Qui plus est, l'expression «raccourcir considérablement» donne lieu à une interprétation large, source d'incertitude pour les participants, les administrateurs et les médecins. Si l'expression «espérance de vie raccourcie» était définie comme une espérance de vie «de moins de deux ans», on réduirait la possibilité de contournement tout en clarifiant la notion pour toutes les parties et en simplifiant l'administration du régime.

Proposition

- La législation devrait être modifiée pour permettre aux participants d'un régime de retraite ou d'un régime de prestations de retraite prescrit de recevoir un versement global en raison d'une maladie en phase terminale ou d'une incapacité physique uniquement, déterminées de la manière prescrite. En outre, les dispositions du régime devraient définir la durée de l'espérance de vie raccourcie comme une espérance de vie de moins de deux ans.

Retraite graduelle

Les employeurs sont confrontés à des problèmes de main-d'œuvre importants, la demande de travailleurs qualifiés commençant à excéder l'offre, alors que les « baby boomers» approchent de l'âge de la retraite. De plus en plus d'employeurs voudront accommoder un nombre plus important de travailleurs âgés désireux de travailler à temps partiel en leur offrant la possibilité de prendre une retraite graduelle. Même si le Québec et l'Alberta ont adopté récemment des dispositions sur la retraite graduelle, il n'en existe pas encore au Manitoba.

Propositions

- Les régimes de retraite, dont les régimes multipartites (RM)[3], devraient comporter des dispositions permettant aux participants actifs qui le désirent de prendre une retraite graduelle et de diminuer leurs heures de travail, avec l'accord de leur employeur.

- Les régimes de retraite devraient permettre aux participants actifs qui réduisent leurs heures de travail d'un commun accord avec l'employeur, et qui sont à moins de dix ans de l'âge normal de la retraite ou qui ont atteint ou dépassé l'âge normal de la retraite, de recevoir des prestations de pension anticipées pendant chacune des années visées par l'entente conclue avec l'employeur.

- Les prestations de pension anticipées devraient être versées en une somme globale aux participants, à concurrence d'un montant maximum annuel correspondant au moins élevé des montants suivants :

    - 70 % de la baisse de rémunération;
    - 40 % du MGAP de l'année aux termes du Régime de pension du Canada;
    - la valeur des prestations du participant, en cas de cessation, à la date de présentation de la demande de retraite graduelle.

- Si un régime permettait aux participants de prendre une retraite graduelle, l'administrateur devrait fournir les renseignements prescrits suivants aux participants ayant conclu une entente à cet effet avec leur employeur :

    - montant des prestations que le participant pourrait s'attendre à recevoir s'il ne recevait aucune prestation pendant la durée de l'entente sur la retraite graduelle;
    - montant du retrait maximal que le participant pourrait effectuer;
    - montant des prestations payables après le retrait du montant maximum.

  Après avoir reçu le relevé fournissant ces renseignements, le participant pourrait demander à recevoir des prestations de pension anticipées. L'administrateur devrait fournir annuellement ce relevé au participants, pendant toute la durée de l'entente.

---

[3] Un régime multipartite (RM) est un régime établi par un ou plusieurs employeurs en collaboration avec deux ou plusieurs employeurs et en collaboration avec deux ou plusieurs syndicats ou associations. Les employeurs participants versent des cotisations dans une caisse commune.

- En lui-même, le versement forfaitaire n'aurait aucune incidence sur la participation au régime, ni sur l'accumulation des prestations par le participant.

- Lorsque le participant prendrait définitivement sa retraite, ses prestations de pension devraient être rajustées pour tenir compte du versement forfaitaire reçu annuellement.

Régimes de retraite flexibles
Les régimes de retraite flexibles ont été mis au point dans le secteur des régimes de retraite à la suite de la législation fiscale adoptée en 1990 qui limitait le montant qu'une personne pouvait verser à un REER, selon qu'elle participait ou non à un régime de retraite à son travail. Ces modifications ont surtout eu une incidence sur les droits de cotisation à un REER des participants de régimes à prestations déterminées.

Un régime de retraite flexible complète un régime qui prévoit des prestations déterminées. Il permet aux participants de verser des cotisations supplémentaires déductibles d'impôt qui ne réduisent pas les droits de cotisation à un REER. Selon les besoins des participants, ces cotisations supplémentaires rapportent des intérêts à l'intérieur du régime et elles sont affectées à la constitution de prestations accessoires.

Comme les employeurs ne sont pas tenus de provisionner les prestations de pension supplémentaires que les employés obtiennent grâce aux régimes de retraite flexibles, ces régimes n'entraînent pas de hausse significative des cotisations patronales. Un certain nombre d'organisations manitobaines sont intéressées à offrir un régime de retraite flexible, en complément de leur régime de retraite habituel.

À l'heure actuelle, la Loi du Manitoba ne contient aucune disposition au sujet des régimes de retraite flexibles.

Propositions

- Les régimes de retraite flexibles devraient être régis selon les principes suivants :
    - Un régime peut permettre le versement d'une catégorie distincte de cotisations possédant des caractéristiques précises (par ex. des cotisations facultatives accessoires).
    - Les cotisations accessoires facultatives (CAF) devraient être exemptées de la règle du 50 % et des dispositions d'immobilisation.
    - Les dispositions du régime devraient préciser de quelle façon les CAF devraient être investies. Si le régime offrait des options de placement aux participants à l'égard de ces cotisations, le taux de placement que rapporteraient ces cotisations varierait. Si le régime n'offrait pas d'options de placement aux participants à l'égard des CAF, elles rapporteraient des intérêts au même taux que le taux de rendement de la caisse de retraite.
    - Les cotisations accessoires facultatives devraient servir à procurer des prestations payables aux termes du régime de retraite conformément aux pratiques actuarielles acceptées, ou en l'absence de telles pratiques, des prestations qui seraient raisonnablement fondées.
    - À la cessation du régime de retraite, les sommes payables aux participants à l'égard des cotisations accessoires facultatives correspondraient aux sommes accumulées dans les comptes des cotisations accessoires facultatives des

participants ou à des montants moins élevés, autorisés dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada).

- L'information prescrite devrait être fournie aux participants qui verseraient des cotisations au régime de retraite flexible.

Régimes de retraite multipartites et interentreprises
L'article 26.1 comporte des dispositions qui ont trait aux régimes de retraite multipartites (RM)[4]. Un RM est administré par un conseil de fiducie où sont représentés à parts égales des participants au régime et des employeurs participants. Le montant des cotisations versées par les employeurs participants est déterminé par convention collective.

Le Surintendant de la Commission des pensions désigne un RM à la suite d'une recommandation écrite du conseil de fiducie, conformément à la Loi et au Règlement. Avant que le Surintendant ne procède à cette désignation, les catégories d'employés qui seraient sinon tenus de participer au régime de pension peuvent, par vote majoritaire, décider de ne pas participer au régime.

Cet article de la Loi renferme des dispositions spéciales et des définitions qui permettent de distinguer les RM des autres régimes de retraite. Par contre, la Loi ne donne pas de définition d'un RM et elle ne reconnaît pas les régimes de retraite interentreprises (RI). De façon générale, les RI sont établis par un syndicat ou une association en collaboration avec des employeurs du secteur, essentiellement à l'intention d'employés horaires. Comme les régimes interentreprises présentent des caractéristiques semblables à celles des régimes multipartites, il serait opportun que les dispositions sur les régimes multipartites s'appliquent également aux régimes interentreprises.

En outre, il y a dédoublement dans la Loi de certaines des dispositions obligatoires concernant les RM ou celles-ci se retrouvent dans la loi régissant les fiducies.

La Loi limite les options dont peuvent se prévaloir les fiduciaires d'un RM en cas d'insolvabilité ou de déficit du régime. Pour éviter de mettre fin au régime, les fiduciaires devraient être autorisés à réduire les prestations de pension accumulées par les participants lorsque le régime ne répond pas aux critères de solvabilité prescrits dans la Loi.

En ce qui concerne la composition du conseil de fiducie d'un RM, la Commission des pensions ne fait pas de recommandation concernant la composition des représentants des participants siégeant au conseil de fiducie. Elle recommande plutôt que cette question soit laissée à la discrétion des parties au régime.

Propositions
Les principes suivants devraient servir à clarifier et à simplifier les dispositions actuelles de la Loi au sujet des régimes multipartites :

---

[4] Un régime multipartite (RM) est un régime établi par un ou plusieurs employeurs en collaboration avec deux ou plusieurs employeurs et en collaboration avec deux ou plusieurs syndicats ou associations. Les employeurs participants versent des cotisations dans une caisse commune.

Cadre de référence

- Un «*régime de retraite multipartite*» désigné par le Surintendant devrait être un régime de retraite à l'intention des employés de

    - deux ou plusieurs employeurs qui cotisent au régime conformément à une entente, un règlement ou une loi, lorsque ce régime prévoit des rentes ou des prestations de pension à l'égard des périodes d'emploi chez un des employeurs ou chacun d'eux, à l'exclusion d'un régime de retraite dont 95 % des participants sont au service des employeurs participants qui font partie d'un même groupe, conformément à la *Loi sur les corporations* ou, si un ou plusieurs des employeurs participants ne sont pas des sociétés par actions, sont contrôlés directement ou indirectement par la même personne;

    - un ou plusieurs employeurs tenus, aux termes de deux ou plusieurs ententes, de verser des cotisations au régime lorsque ces cotisations sont limitées au montant que l'employeur a l'obligation contractuelle de verser au régime.

- Il devrait être précisé que la cessation de participation s'entend de la cessation d'emploi d'un participant chez un employeur et de la cessation de l'appartenance au syndicat ou à l'association, cette dernière condition s'appliquant uniquement lorsque le participant est membre d'un syndicat .

Perte des prestations

- Lorsque la rente ou la prestation de pension du participant d'un régime de retraite multipartite peut cesser d'être immobilisée aux termes de la Loi, et lorsque l'administrateur du régime ignore où se trouve le participant après une période de deux ans, la valeur commuée de la rente ou de la prestation de pension est perdue et fait partie de la caisse du régime.

Dispositions obligatoires des régimes multipartites

- Un régime de retraite multipartite devrait comprendre des dispositions

    - qui précisent les conséquences du retrait d'un employeur participant sur le financement des prestations des participants concernés;
    - qui précisent les conséquences du retrait d'un syndicat participant sur le financement des prestations des participants concernés;
    - qui précisent, sauf si le régime le prévoit, que la suspension ou la cessation des cotisations versées par un employeur participant ne constitue pas une résiliation partielle du régime.

Modification ayant pour effet de réduire les prestations

- L'interdiction de réduire les rentes ou les prestations de pension accumulées ne devrait pas s'appliquer à une modification :

    - apportée avec le consentement écrit préalable du Surintendant;
    - et qui réduit les prestations seulement dans la mesure nécessaire pour permettre à la caisse de retraite de satisfaire aux critères de solvabilité prescrits.

Levée de l'immobilisation des fonds des non-résidents

À l'heure actuelle, les participants qui quittent le Canada de façon permanente ne peuvent pas sortir leurs CRI, FRV ou FRRI au Canada.[5] Cette situation cause des inconvénients et fait perdre des sommes importantes aux titulaires qui ont un accès limité à leurs fonds à partir de l'étranger. Une fois qu'une personne devient un non-résident au sens de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*, elle ne devrait pas avoir à conserver ses fonds dans des régimes de prestations de retraite prescrits du Canada.

Aux termes de la législation fiscale, une personne doit s'établir de façon permanente à l'étranger avant qu'elle puisse être considérée comme un non-résident du Canada. Si la personne s'absente du Canada pendant une période d'au moins deux ans et qu'elle répond aux critères pour obtenir le statut de non-résident, il sera présumé qu'elle est un non-résident. Elle devra présenter une demande par écrit à l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) au moyen du formulaire prescrit afin d'obtenir la confirmation qu'elle n'est plus un résident du Canada.

À l'heure actuelle, il n'existe pas au Manitoba de disposition législative qui traite de la levée de l'immobilisation des fonds des non-résidents.

Proposition

- Les titulaires de CRI, de FRV et de FRRI devraient pouvoir retirer des sommes forfaitaires de leurs régimes en présentant à leur institution financière la confirmation écrite qu'ils ont reçue de l'Agence des douanes et du revenu du Canada indiquant qu'ils ont le statut de non-résident aux termes de la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*. Si les titulaires sont des participants ou d'anciens participants et qu'ils ont un conjoint ou un conjoint de fait, ils ne pourront pas effectuer de retraits, sauf si leur conjoint ou conjoint de fait a renoncé à tous ses droits à la rente réversible que lui confère la Loi.

[5] Les FRV, les CRI et les FRRI sont des régimes de retraite prescrits qui sont immobilisés.

Comité de retraite
Tous les régimes de retraite doivent avoir un administrateur qui agit dans l'intérêt supérieur des participants. Cependant, comme l'administrateur du régime est souvent l'employeur, il peut y avoir des conflits d'intérêts et une certaine confusion.

La Commission propose une nouvelle structure pour l'administration des régimes de retraite, dans le but de faire participer davantage les participants à l'administration des régimes de retraite, et de définir plus précisément les rôles de l'employeur et de l'administrateur du régime.

Proposition

- À l'exception de certains régimes de retraite, la Commission recommande que l'administrateur soit un comité de retraite. Cependant, le promoteur du régime (l'employeur) devrait conserver le droit contractuel de déterminer les dispositions du régime de retraite. En outre, bien que le comité de retraite puisse être composé d'autant de membres que le régime le précise, le comité de retraite devrait à tout le moins comprendre:

    - un membre nommé par les participants actifs;
    - un membre nommé par les participants inactifs (anciens employés admissibles à des prestations aux termes du régime) et les bénéficiaires;
    - un membre sans lien de dépendance tant avec le régime qu'avec l'employeur.

- Le comité de retraite devrait assumer toutes les responsabilités liées aux aspects administratifs et financiers du régime, responsabilités qui incluent en général ce qui suit:

    - fournir tous les renseignements requis par la Loi aux particuliers autorisés;
    - procéder à l'enregistrement du régime de retraite et des modifications qui y sont apportées, et déposer auprès de la Commission des pensions tous les documents requis par la Loi;
    - aviser la Commission des cotisations non versées à l'intérieur du délai établi dans la Loi;
    - recommander au promoteur du régime les modifications à apporter au régime;
    - déléguer en totalité ou en partie ses pouvoirs à un tiers, sous réserve des dispositions du régime;
    - gérer la caisse de retraite, y compris déterminer les modes de placement des actifs du régime
    - agir avec honnêteté et loyauté, dans l'intérêt supérieur des participants et des bénéficiaires, et éviter toute situation conflictuelle entre les intérêts d'un membre du comité et ses pouvoirs et responsabilités à l'égard du régime.

- Le comité de retraite devrait tenir des assemblées annuelles au cours de la période de temps prescrite. De façon générale, ces assemblées devraient avoir pour but:

- d'informer les participants et les bénéficiaires des modifications apportées au régime et de la situation financière de ce dernier;
- de permettre aux participants actifs, en tant que groupe, et aux membres inactifs et aux bénéficiaires, en tant que groupe, d'élire à la majorité des voix un membre pour siéger au comité de retraite.

- Les participants actifs, en tant que groupe, et les participants inactifs et les bénéficiaires, en tant que groupe, nommeraient chacun un autre membre pour siéger au comité de retraite, en plus du membre mentionné ci-dessus. Ces deux membres supplémentaires auraient les mêmes droits que les autres membres du comité, à l'exception du droit de vote.

- Si les participants et les bénéficiaires conviennent d'une autre méthode pour choisir les membres du comité, le comité de retraite ne serait pas tenu de convoquer une assemblée s'il avisait de la manière prescrite chacun des participants et des bénéficiaires du régime qu'aucune assemblée ne sera tenue, sauf sur demande des participants et des bénéficiaires.

- Le comité de retraite ne devrait pas être tenu d'administrer certains régimes, dont les régimes comptant peu de participants, les régimes multipartites, les régimes de retraite simplifiés et les régimes dont l'administrateur est nommé par l'organisme de réglementation.

Partage des prestations de pension
Selon les dispositions du paragraphe 31(2) de la Loi, s'il existe une ordonnance du tribunal aux termes de la *Loi sur les biens matrimoniaux* ou une entente écrite au sujet du partage des biens familiaux, l'administrateur doit partager à parts égales entre les conjoints la rente ou les prestations de pension accumulées par un des conjoints ou par les deux conjoints ou conjoints de faits pendant la durée du mariage ou de l'union de fait, sans tenir compte des dispositions de l'ordonnance ou de l'entente écrite.

Le conjoint ou conjoint de fait a le droit de recevoir un règlement forfaitaire immédiat dont la valeur est déterminée comme si le participant avait mis fin à son emploi à la date de la rupture ou de la cessation de l'union de fait. Cette somme forfaitaire peut être transférée au CRI, FRV ou FRRI du conjoint ou conjoint de fait, ou à un régime de retraite auquel il participe, s'il est autorisé à le faire. S'ils sont retraités, le participant et son conjoint ou conjoint de fait se partagent les prestations de pension accumulées pendant la durée du mariage ou de l'union de fait. L'administrateur du régime divise les prestations mensuelles et verse des sommes distinctes au participant et au conjoint ou conjoint de fait.

Les conjoints mariés et les conjoints de fait peuvent ensuite renoncer à ce partage des prestations à parts égales en remplissant la convention prescrite en présence de leurs avocats.

Propositions
La Commission recommande de maintenir les principes suivants sur lesquels s'appuie la législation actuelle.

- Premièrement, la rente ou les prestations de pension accumulées d'un participant font partie des actifs de la famille. Comme c'est le cas pour tout autre bien familial, les conjoints ou conjoints de fait qui divorcent ou se séparent sont réputés partager également la rente ou les prestations de pension accumulées pendant la durée du mariage ou de l'union de fait.

- Deuxièmement, les droits à retraite sont considérés comme un élément d'actif particulier accumulé en vue de procurer un revenu de retraite au participant et à son conjoint ou conjoint de fait.

Les recommandations qui suivent doivent être examinés en relation avec les rentes et les prestations de pension et elles sont conformes aux modifications envisagées dans la *Loi sur les biens des conjoints de fait et modifications connexes*, L.M. 2002, c. 48. Lorsqu'elle sera promulguée, cette loi étendra les droits de propriété et les obligations des conjoints aux conjoints de fait de sorte qu'en cas de rupture ou de décès, les conjoints auront droit à leur juste part des biens accumulés pendant la durée de leur union de fait.

Partage des prestations
La *Loi sur les prestations de pension* comporte les mêmes exigences que la *Loi sur les biens matrimoniaux* au sujet du partage à parts égales des rentes et des prestations de pension entre les conjoints séparés. L'élimination de ce double emploi permettra

d'harmoniser ces dispositions de partage de la *Loi sur les prestations de pension* avec celles qui sont appliquées dans les autres provinces et territoires. Il convient toutefois de maintenir la méthode de partage des rentes et prestations de pension prévue dans les lois sur les prestations de pension parce que ces sommes doivent recevoir un traitement particulier aux fins du partage.

Proposition

- La rente ou les prestations de pension payables à un participant doivent être partagées conformément à la *Loi sur les biens matrimoniaux* en cas de divorce ou de rupture lorsque le participant est admissible à une rente ou à des prestations de pension.

Ordonnances et ententes

L'administrateur devrait être tenu d'agir uniquement *sur réception* d'une ordonnance du tribunal ou d'une entente écrite conclue entre les parties.

Plutôt que d'être assujetties au partage à parts égales, les parties devraient pouvoir convenir des pourcentages de partage, à condition toutefois que le conjoint ou conjoint de fait ne reçoive pas plus de 50 % de la rente accumulée par le participant pendant le mariage ou l'union de fait.

Proposition

- L'administrateur qui reçoit une ordonnance du tribunal ou une convention écrite devrait s'y conformer selon les dispositions de la *Loi sur les biens matrimoniaux* et diviser entre les conjoints la rente ou les prestations de pension auxquelles le participant a droit aux termes d'un régime de retraite.
- Aucune ordonnance ni aucune entente ne peut faire en sorte qu'un conjoint ou conjoint de fait ait droit à plus de 50 % de la valeur de la rente ou des prestations de pension accumulées par le participant pendant le mariage ou l'union de fait.

Part proportionnelle – Méthode de règlement différée

Actuellement, la Loi permet au conjoint ou conjoint de fait de recevoir immédiatement une somme forfaitaire égale à 50 % de la valeur commuée de la rente ou des prestations de pension accumulées pendant le mariage ou l'union de fait comme si le participant *avait mis fin à son emploi* à la date de la rupture ou de la cessation de l'union de fait. C'est ce qu'on appelle la *méthode de règlement en une somme forfaitaire.*

L'utilisation de la méthode de règlement en une somme forfaitaire peut causer des erreurs préjudiciables pour le conjoint ou le conjoint de fait, parce que cette méthode, en plus de se fonder sur des hypothèses économiques pour déterminer la valeur commuée des prestations, suppose que les droits à retraite sont acquis *seulement lorsque les critères à l'égard de ces droits sont pleinement respectés.* Le recours à ces hypothèses peut faire en sorte que dans certains cas, les sommes calculées ne correspondront pas à la valeur réelle des prestations de pension.

Par exemple, si le participant devenait par la suite admissible à une retraite avec prestations subventionnées ou prestations anticipées bonifiées, la somme forfaitaire immédiate que le conjoint de fait aurait reçue selon la méthode de règlement en une somme forfaitaire serait inférieure au montant de prestations bonifiées du participant.

Exemple : Se séparant après 10 ans de mariage, un participant qui compte 30 ans de service et dont la rente annuelle accumulée s'élève à 30 000 $, serait tenu de partager les prestations de pension accumulées pendant le mariage. Le régime de retraite du participant prévoit le versement de prestations anticipées non réduites aux participants de 55 ans qui comptent 30 années de service.[6]

Dans cet exemple, le conjoint du participant de 50 ans ayant accumulé 10 000 $ en prestations annuelles pendant les années de mariage aurait droit, selon la méthode de règlement en une somme forfaitaire, à une somme immobilisée égale à 5 000 $ (50 % de la valeur commuée de 10 000 $). La valeur commuée est établie en supposant que le participant a mis fin à son emploi et comme le participant ne répond pas aux deux conditions d'admissibilité aux prestations anticipées non réduites, la valeur commuée se fonde sur le droit du participant à une rente différée payable à 65 ans. Le conjoint devient alors admissible à une somme qu'il doit transférer dans un compte immobilisé et dont la valeur commuée est d'environ **22 300 $**.

Le recours à une autre méthode, le *règlement différé*, permet un partage plus équitable des rentes ou des prestations de pension entre les parties. Cette méthode préconise le *partage* de la rente plutôt que celui de la valeur commuée (somme forfaitaire totale) des prestations. Le conjoint ou conjoint de fait devient un participant théorique ou restreint du régime de retraite, ce qui protège le pourcentage des prestations du participant qui lui sont attribuées conformément à l'entente écrite ou à l'ordonnance du tribunal. Les prestations pouvant être attribuées au conjoint ou conjoint de fait sont calculées d'après un pourcentage correspondant au nombre d'années de mariage sur le nombre d'années pendant lesquelles le participant a accumulé des prestations aux termes du régime. Les sommes payables sont divisées entre le participant et son conjoint ou conjoint de fait à la date de retraite, de cessation d'emploi ou de décès du participant.

Dans l'exemple ci-dessus, le conjoint deviendrait, selon la méthode du règlement différé, un participant théorique du régime et il aurait droit à 17 % (50 % de 10/30) des prestations de pension du participant à la date de retraite, de cessation d'emploi ou de décès de ce dernier. Si le participant prenait sa retraite à l'âge de 55 ans, son conjoint recevrait 17 % de ses prestations anticipées bonifiées. Cette méthode est nettement plus avantageuse que l'autre puisque la part de prestations attribuée au conjoint aurait une valeur commuée d'environ **68 000 $**.

Par conséquent, le conjoint ou conjoint de fait profite des augmentations de salaire que le participant reçoit après la date de la rupture et si le participant décidait de prendre une retraite anticipée, le conjoint recevrait une partie de toute bonification liée à la période du mariage ou de l'union de fait.

---

[6] Exemple reposant sur des données présentées dans le document préliminaire «La répartition des prestations de retraite à la rupture du mariage» de l'Institut canadien des actuaires et utilisées avec la permission de l'Institut.

Proposition

- Une part proportionnelle de la rente ou des prestations de pension accumulées pendant le mariage ou l'union de fait pourraient être divisée entre les parties. L'administrateur serait chargé de calculer les sommes payables aux deux parties.
- La part de la rente ou des prestations de pension payable au conjoint ou au conjoint de fait devrait être déterminée en multipliant :

    - le nombre d'années de mariage ou d'union de fait pendant lesquelles le participant accumule des prestations (selon l'entente conclue entre les parties ou l'ordonnance du tribunal) sur le nombre total d'années pendant lesquelles le participant a accumulé des prestations aux termes du régime de retraite, par
    - le pourcentage de la rente ou des prestations de pension qui doivent être partagées avec le conjoint ou le conjoint de fait conformément à une ordonnance du tribunal ou à une entente écrite.

- Le conjoint ou conjoint de fait deviendrait un participant théorique ou restreint du régime de retraite, et au moment où le participant deviendrait admissible aux prestations aux termes du régime, l'administrateur devrait informer de conjoint ou le conjoint de fait des options offertes.

Partage d'une rente après la retraite

En cas de rupture survenant après la retraite, le conjoint ou le conjoint de fait devrait avoir droit à une partie des prestations de pension versées au participant, sans pouvoir modifier la forme de rente choisie par le participant à son départ à la retraite. Par exemple, si le participant avait choisi de recevoir ses prestations de pension sous forme de rente viagère seulement et qu'il décède, le versement de la part des prestations payables au conjoint ou au conjoint de fait prendra également fin avec le décès du participant. La rente devrait donc être convertie en deux rentes distinctes actuariellement équivalentes, la première étant payable au participant et l'autre au conjoint ou au conjoint de fait.

Propositions

- En cas de séparation ou de cessation de la relation survenant après le début du service de la rente, il peut y avoir rajustement du montant de la rente versée lorsqu'une part proportionnelle de la rente du participant devient payable au conjoint ou au conjoint de fait conformément à une ordonnance du tribunal ou à une entente écrite.
- Une rente réversible peut être convertie en deux rentes distinctes, la première étant payable au participant et l'autre au conjoint ou au conjoint de fait, pourvu que la valeur actualisée des deux rentes ne soit pas inférieure à celle de la rente réversible.
- Toute rente, autre qu'une rente réversible, devrait conserver la même forme, même si elle est convertie en deux rentes distinctes, la première étant payable au participant et l'autre au conjoint ou au conjoint de fait.

Autres questions particulières

Ordonnances émises dans d'autres provinces ou d'autres territoires

Les parties qui se séparent à l'extérieur du Manitoba, qui n'arrivent pas à conclure une entente écrite pour le partage de biens matrimoniaux et qui déposent une demande d'ordonnance de partage aux termes de la loi sur le droit de la famille dans leur province ou territoire de résidence, ne peuvent pas obtenir le partage de la rente ou des prestations de pension payables aux termes d'un régime du Manitoba. Seules les ordonnances émises conformément à la *Loi sur les biens matrimoniaux* du Manitoba peuvent donner lieu au partage d'une rente.

Proposition

- Le Comité recommande que les exigences législatives soient modifiées pour permettre aux parties qui se séparent à l'extérieur du Manitoba et qui ont déposé une demande d'ordonnance de partage des biens aux termes de la loi sur le droit de la famille dans leur province ou territoire de résidence, d'obtenir le partage des rentes ou des prestations de pension.

Prestations d'un régime à cotisations déterminées

Les prestations d'un régime à cotisations déterminées peuvent être calculées précisément en rapport avec la date de la rupture (la valeur du compte du participant est connue). La méthode de règlement en une somme forfaitaire demeure appropriée dans ce cas-ci.

Proposition

- La Commission recommande que les exigences législatives autorisant la méthode de règlement en une somme forfaitaire puissent également s'appliquer aux prestations des régimes à cotisations déterminées et à tous les crédits de prestations de pension transférés antérieurement par le participant du régime de retraite à un CRI, un FRV ou un FRRI.

Surplus
Actuellement, la Loi ne permet pas que des fonds d'un régime, y compris tout surplus, soient versés à un employeur sans le consentement de la Commission des pensions.

La Commission des pensions n'autorisera pas une telle transaction à moins :

- qu'elle ne soit certaine que l'employeur a le droit de recevoir le surplus conformément aux dispositions des documents régissant le régime de retraite;
- que tous les faits pertinents à l'égard de la demande de paiement de l'employeur n'aient été divulgués comme le prescrit la Loi, à tous les participants visés du régime, et
- que l'employeur ne soumette à la Commission la demande de versement prescrite.

Si la demande de paiement de l'employeur est approuvée par la Commission, le maximum de tout surplus pouvant être versé à ce dernier aux termes du régime de retraite correspondra à la partie du surplus supérieure au plus élevé des montants suivants:

- deux fois le montant total des cotisations annuelles de l'employeur au titre des services courants; ou
- 125 % du montant total des obligations du régime à la date de sa cessation, moins le montant total des obligations à long terme du régime.

Si la Commission des pensions n'est pas certaine que les conditions ci-dessus seront remplies, elle n'autorisera pas le paiement, à moins que la Cour du Banc de la Reine ne détermine que l'employeur a le droit, aux termes des documents régissant le régime de retraite, de recevoir le surplus du régime.

Selon le Règlement sur les prestations de pension du Manitoba, l'employeur qui présente une demande de paiement doit y joindre un rapport d'évaluation actuarielle précisant à combien s'élève le surplus du régime et confirmant que tous les participants du régime, toutes les personnes admissibles à des prestations aux termes du régime et toutes les parties visées ont reçu les renseignements spécifiés dans le Règlement.

Tout participant au régime, ou tout agent négociateur représentant des participants, peut présenter à la Commission des pensions une demande écrite concernant le paiement du surplus du régime. La Commission peut alors demander la permission d'examiner aux bureaux de l'employeur la demande de paiement et tous les documents d'accompagnement et obtenir que l'employeur lui remette des copies de ces documents.

La Loi exige que tous les documents déposés pour l'agrément des nouveaux régimes de retraite précisent la propriété de tout surplus que le régime pourrait dégager et qu'ils prévoient un mécanisme pour résoudre les litiges pouvant survenir entre les participants et l'employeur au sujet de l'aliénation de tout surplus du régime. L'employeur doit également prouver au Surintendant des pensions que la majorité des participants au

régime ont consenti par écrit aux dispositions du régime relatives à la propriété du surplus.

Toutefois, il serait préférable de modifier les dispositions législatives afin de permettre à l'employeur ainsi qu'aux participants et aux bénéficiaires d'un régime de retraite de conclure un accord au sujet de l'aliénation du surplus du régime.

Propositions

- La capacité de recevoir un surplus selon une approche de continuité, y compris lors de la résiliation partielle ou totale d'un régime, ainsi que la capacité de l'employeur de suspendre ses cotisations, devraient continuer à être déterminées conformément aux dispositions législatives applicables.

- Toutefois, la Commission recommande de modifier les dispositions législatives afin qu'elles permettent à un employeur d'obtenir le paiement du surplus de son régime de retraite, sous réserve de l'approbation de la Commission des pensions, et avec le consentement écrit :

    - de l'agent de négociation collective des participants actifs du régime ou, s'il n'y a pas d'agent de négociation collective, d'au moins les deux tiers des participants actifs du régime;
    - de l'agent de négociation collective des participants inactifs du régime ou, s'il n'y a pas d'agent de négociation collective, d'au moins les deux tiers des participants inactifs du régime; et
    - d'au moins les deux tiers des autres bénéficiaires du régime qui sont admissibles à des prestations aux termes du régime de retraite.

Critères de solvabilité
Le Règlement prescrit les critères de financement des régimes à cotisations déterminées afin d'établir si les cotisations patronales obligatoires sont suffisantes pour pourvoir au paiement de toutes les prestations, selon une approche de continuité et de cessation. Toutefois, la capacité des régimes de retraite de satisfaire aux critères de solvabilité soulève des inquiétudes en raison du faible niveau des taux d'intérêt. Plus les taux d'intérêt baissent, plus le passif de solvabilité aux termes du régime de retraite augmente, ce qui se traduit inévitablement par une hausse des cotisations patronales versées au régime de retraite.

De plus, dans le cas des régimes de retraite multipartites (RM), les cotisations patronales obligatoires sont plafonnées au montant établi lors des négociations collectives. S'il y a un déficit de financement et que l'augmentation des cotisations patronales obligatoires ne peut être obtenue lors des négociations collectives, le conseil de fiducie du RM doit envisager de prendre toute mesure qu'il estime appropriée pour que le montant des cotisations satisfasse aux critères de solvabilité prescrits. Dans la situation actuelle, le conseil de fiducie devrait augmenter le montant des cotisations obligatoires des participants et réduire le montant de leurs prestations futures, ou mettre fin au régime et le liquider. (Voir la rubrique Régimes de retraite multipartites et interentreprises à la page 20.) Selon certaines suggestions, les régimes de retraite multipartites devrait être tenus de vérifier si leur financement est suffisant en utilisant uniquement une évaluation sur une base de permanence (axée sur la sécurité à long terme), étant donné la faible probabilité de résiliation de ces régimes. Par contre, les organismes de réglementation du secteur des pensions peuvent témoigner de certains cas où des régimes de retraite multipartites ont été résiliés, surtout dans des secteurs en perte de vitesse, et où les participants n'ont pas reçu le plein montant des prestations auxquelles ils avaient droit.

Peu importe le genre de régime, les participants et les bénéficiaires s'attendent habituellement à toucher le plein montant des prestations prévues. Au Canada, toutes les lois sur les prestations de pension applicables exigent que les régimes à cotisations déterminées ayant déposé des documents d'agrément soient financés conformément aux critères de solvabilité prescrits. Bien que les dispositions législatives ne garantissent pas toujours que l'employeur versera la rente promise, les critères de solvabilité ont pour but de réduire la possibilité que le régime ne soit pas en mesure de verser les prestations courantes et futures promises. En bout de ligne, il incombe à l'employeur ou au conseil de fiducie de s'assurer que les cotisations soient suffisantes selon les critères de solvabilité.

Actuellement, un actuaire doit examiner le financement du régime au moins tous les trois ans. L'actuaire fait appel à deux méthodes d'évaluation pour établir si les cotisations sont suffisantes : l'évaluation sur une base de permanence qui évalue la capacité du régime à verser les prestations de pension à long terme et l'évaluation de solvabilité qui, pour réduire le risque de perte de prestations en cas de résiliation du régime, évalue la capacité du régime à verser les prestations de pension à court terme.

Si l'évaluation actuarielle révèle que le financement du régime est insuffisant, l'employeur est tenu pour satisfaire aux critères de solvabilité prescrits de préparer un échéancier de versements spéciaux afin de combler le déficit.

Proposition

- Comme ce sujet est extrêmement complexe, la Commission des pensions a demandé aux parties intéressées de lui faire part de leurs commentaires en vue de l'élaboration de recommandations qui tiendront compte des besoins des participants et des bénéficiaires des régimes, ainsi que de ceux des employeurs.

Administrateur

La Loi utilise généralement le terme «employeur» pour désigner la partie qui est responsable de l'administration du régime de retraite.

En dehors de l'article Section 28.1 qui décrit les fonctions de l'administrateur, la Loi présume actuellement que dans la plupart des cas l'employeur agit à titre d'administrateur du régime; elle ne tient pas compte du fait que d'autres entités peuvent administrer les régimes de retraite aux termes de la Loi. Il serait souhaitable de tenir compte de cet aspect afin d'harmoniser la Loi avec les lois des autres provinces et territoires.

Proposition

- L'administrateur du régime de retraite devait être reconnu comme la partie qui est habituellement responsable de l'administration du régime et de la caisse de retraite conformément à la Loi, aux règlements et aux dispositions du régime de retraite.

Service continu et suspension temporaire d'emploi
La Loi définit l'expression «service continu» comme le service effectué sans qu'il soit tenu compte des suspensions temporaires d'emploi.

Afin de garantir qu'un employé qui occupe un poste à mi-temps pendant une année complète soit réputé avoir une année complète de service continu, les dispositions législatives devraient stipuler que les périodes de service continu, d'emploi et de participation doivent être déterminées à partir de la date d'embauche jusqu'à la date de cessation d'emploi, de décès ou de retraite, et qu'elles devraient englober les périodes de mise en disponibilité et d'invalidité.

Proposition
La Commission recommande que les périodes de service, d'emploi et de participation soient considérées comme des périodes continues et ne tiennent pas compte des interruptions temporaires d'emploi, de participation ou de service, y compris les périodes de mise en disponibilité et d'invalidité prescrites.

Glossaire de la retraite

Loi
La *Loi sur les prestations de pension* qui régit les régimes de retraite d'employeur.

Accumulé (rente ou prestation de pension accumulée)
Montant de la rente payable au participant du régime ou portée à son crédit sur la base de son emploi, de sa rémunération, etc. à une date donnée.

Actuaire
Spécialiste du domaine des assurances et des régimes de retraite dont la tâche consiste à faire des calculs pour mesurer les risques et établir le montant des primes. Au Canada, il faut être membre de l'Institut canadien des actuaires pour porter le titre d'actuaire.

Cotisations facultatives supplémentaires
Cotisations facultatives versées à un régime par un employé, en plus des cotisations obligatoires servant à constituer la rente. Les cotisations facultatives peuvent servir à procurer des prestations supplémentaires pour lesquelles l'employeur n'assume aucun coût. Les cotisations facultatives supplémentaires ne sont pas assujetties aux conditions d'immobilisation prescrites dans les dispositions législatives.

Administrateur
La ou les personnes chargées de l'administration du régime de retraite. L'administrateur est responsable des versements de rente, du financement du régime, etc. Dans la plupart des régimes, c'est l'employeur qui se charge de l'administration (même s'il peut retenir les services d'un tiers pour administrer le régime en son nom). Certains régimes sont administrés par un conseil de fiducie ou une entité similaire.

Prestations accessoires
Prestations qui s'ajoutent aux prestations de pension de base et aux rentes réversibles. Ces prestations incluent les prestations de raccordements et les prestations bonifiées de retraite anticipée.

Versement de rente
Versement périodique (habituellement versement mensuel) prévu dans les dispositions d'un contrat et effectué la vie durant d'une personne (le rentier) ou d'une personne et de son bénéficiaire désigné. Le montant des versements de rente peut être fixe ou variable et les versements peuvent se poursuivre pendant une certaine période après le décès du rentier.

Bénéficiaire
Personne qui, au décès du participant ou de l'ancien participant, peut être admissible à une prestation aux termes du régime.

Prestation
En général, toute forme de paiement qu'une personne peut avoir le droit de recevoir aux termes d'un régime.

Valeur commuée
Montant versé à titre de paiement unique, qui est calculé d'après certaines hypothèses économiques et qui correspond à la valeur des prestations de pension futures. Plus les taux d'intérêt courants sont faibles, et plus la valeur commuée augmente, parce qu'on suppose que le montant actuel des prestations rapportera moins jusqu'à la date de la retraite. À l'inverse, plus les taux d'intérêt actuels sont élevés, plus faible est la valeur commuée.

Emploi, services ou participation continus
Période de service accomplie par un employé sans interruption auprès du même employeur ou période de participation ininterrompue de l'employé au régime de retraite de son employeur, y compris les périodes d'absence temporaire, de suspension ou de mise à pied. À ne pas confondre avec les services validés.

Suspension des cotisations
Une partie du surplus d'un régime de retraite est affectée au versement des cotisations patronales au régime. Il n'y a pas de retrait de fonds du régime mais une partie ou la totalité du surplus sert à verser les cotisations patronales.

Régime / période cotisable
Régime de retraite dans lequel ou période de service à l'égard de laquelle toutes les cotisations obligatoires sont versées par l'employeur.

Prestation déterminée
Prestation de retraite acquise aux termes d'un régime et qui se fonde sur la période de service, la rémunération moyenne, etc., mais non sur le total des cotisations. Dans le cas d'un régime cotisable, le taux des cotisations salariales peut être précisé, l'employeur assumant le reste du coût des prestations de pension. À ne pas confondre avec la prestation prévue par un régime à cotisations déterminées.

Cotisation déterminée
Les prestations d'un régime à cotisations déterminées sont établies d'après la valeur accumulée des cotisations versées par un participant ou en son nom et portées au crédit de son compte individuel, augmentées du revenu de placement que ces cotisations rapportent.

Partage des prestations de pension
On utilise également l'expression «partage des crédits de prestations de pension». En cas de rupture du mariage ou de cessation de l'union de fait, le conjoint ou le conjoint de fait du participant peut demander le partage des prestations de pension ou des rentes acquises par le participant pendant la durée du mariage ou de l'union, tel qu'il est précisé dans les dispositions du régime de retraite ou des lois sur les prestations de pension.

Critères d'admissibilité
Condition, telle qu'une période de service précise, qu'un employé doit remplir avant de pouvoir participer au régime de retraite. Cette expression désigne également les conditions à remplir pour avoir droit à certaines prestations.

Employé
Personne engagée pour effectuer une tâche ou dispenser un service et qui reçoit une rémunération en contrepartie de son travail, ou qui est en droit de recevoir une telle rémunération.

Employeur
Personne ou entité qui verse une rémunération à un employé. Le terme «employeur» s'entend de tout employeur qui est tenu de verser des cotisations à un régime de retraite multipartite ou à un régime de retraite interentreprises.

Régime de retraite d'employeur
Régime de retraite offert par un employeur ou supporté par un groupe d'employeurs, à l'avantage des employés. Cette expression désigne également un régime qui couvre les employés du secteur public et du secteur privé. Cependant, il n'inclut pas le Régime de pensions du Canada ni les autres régimes de l'État.

Prestations anticipées bonifiées
Prestations versées en cas de retraite anticipée (avant l'âge normal de la retraite) et qui ne sont pas réduites comme elles devraient l'être pour tenir compte du fait qu'elles seront probablement versées pendant une période plus longue.

Règle du cinquante pour cent
Exigence législative qui s'applique à un régime cotisable à prestations déterminées et qui stipule que les cotisations salariales, augmentées des intérêts, ne doivent pas compter pour plus de 50 % de la valeur commuée des prestations de pension de base acquises au participant. Le dépassement de ce pourcentage entraîne des cotisations salariales excédentaires.

Ancien participant
Personne dont la participation au régime a pris fin et qui est admissible à des prestations actuelles ou futures au titre du régime. Un retraité pourrait être considéré comme un ancien participant. Cependant, une personne qui a transféré ses droits à pension dans un compte de retraite immobilisé n'est pas considérée comme un ancien participant étant donné qu'elle n'a plus aucun droit aux prestations du régime.

Financement
Versement mensuel systématique de sommes dans la caisse de retraite qui, augmentées du revenu de placement, serviront à procurer les prestations au fur et à mesure qu'elles deviennent payables.

Rente garantie
Rente versée durant la vie d'une personne ou pendant une certaine période, selon la période la plus longue. Par exemple, si le titulaire d'une rente garantie 5 ans décède après trois ans, le bénéficiaire désigné ou la succession du défunt continuera de recevoir la rente pendant les deux années restantes de la période de garantie.

Rente réversible
Rente qui est versée jusqu'au décès de l'employé retraité et dont le versement se poursuit en faveur du conjoint ou du conjoint de fait survivant jusqu'au décès de ce dernier. Cet rente est offerte comme option au participant lorsqu'il prend sa retraite.

Fonds de revenu viager (FRV)
Mécanisme de pension prescrit qui peut être établi avec des fonds immobilisés aux termes des lois sur les prestations de pension. Les principales caractéristiques du FRV sont les suivantes:

- le FRV doit être enregistré à titre de fonds de revenu de retraite conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada);*
- le titulaire du FRV détermine le montant de revenu qu'il recevra tous les ans au début de l'année, sous réserve des minimum et maximum fixés pour les retraits;
- le titulaire du FRV doit recevoir un revenu tous les ans (sauf l'année où le régime est établi);
- le titulaire du FRV peut décider à tout moment de souscrire une rente viagère avec les fonds de son régime; cependant, le solde des fonds restant dans le FRV à la fin de l'année où le titulaire atteint l'âge de 80 ans doit servir à la constitution d'une rente viagère;
- les fonds placés dans le FRV doivent être immobilisés, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas être retirés sous la forme d'un montant forfaitaire et qu'ils doivent servir à procurer un revenu au titulaire la vie durant de celui-ci;
- le titulaire du FRV détermine de quelle façon les fonds du FRV sont placés.

Immobilisation
Exigence législative qui empêche un participant ayant des droits acquis de recevoir les prestations de pension **sous forme de versement global** à sa cessation d'emploi.

Compte de retraite immobilisé (CRI)
REER assujetti à certaines conditions contractuelles. Les principales conditions sont les suivantes:

- les fonds sont immobilisés et doivent servir à procurer une pension;

- les fonds ne peuvent pas être cédés et ils ne peuvent pas être saisis;
- le régime doit être administré comme un contrat de rente viagère différée, aux termes de la Loi et du Règlement.

Fonds de revenu de retraite immobilisé (FRRI)
Mécanisme de pension prescrit qui peut être établi avec des fonds immobilisés aux termes des lois sur les prestations de pension. Les principales caractéristiques du FRRI sont les suivantes :

- le FRRI doit être enregistré à titre de fonds de revenu de retraite conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada);*
- le titulaire du FRRI détermine le montant de revenu qu'il recevra tous les ans au début de l'année, sous réserve des minimum et maximum fixés pour les retraits;
- le titulaire du FRRI doit recevoir un revenu tous les ans (sauf l'année où le régime est établi);
- le titulaire du FRRI peut décider à tout moment de souscrire une rente viagère avec les fonds de son régime; cependant, il n'est pas tenu de souscrire une rente viagère;
- les fonds placés dans le FRRI doivent être immobilisés, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas être retirés sous la forme d'un montant forfaitaire et qu'ils doivent servir à procurer un revenu au titulaire la vie durant de celui-ci;
- le titulaire du FRRI détermine de quelle façon les fonds du FRRI sont placés.

Participant
Employé au nom duquel un employeur est tenu de verser des cotisations à un régime de retraite, dont la participation au régime n'a pas pris fin et qui n'a pas commencé à recevoir de prestations de pension.

Régime de retraite interentreprises (RI)
Régime établi par un syndicat ou une association en collaboration avec des employeurs du secteur, essentiellement à l'intention d'employés horaires. Les employeurs participants versent des cotisations à une caisse commune, qui représentent souvent quelques cents par heure.

Régime de retraite multipartites (RM)
Régime désigné dans la *Loi sur les prestations de pension*. En général, un régime multipartite est établi par un ou plusieurs employeurs en collaboration avec deux ou plusieurs syndicats ou associations, et il peut couvrir des employés non syndiqués et des employés syndiqués. Les employeurs participants versent des cotisations dans une caisse commune. Le régime est administré par un conseil de fiducie mixte.

Régime / Période non cotisable
Régime de retraite dans lequel ou période de service à l'égard de laquelle toutes les cotisations obligatoires sont versées par l'employeur.

Date normale de la retraite
Date à laquelle le participant est admissible à des prestations de pension qui ne sont ni réduites ni majorées.

Rente
Toute somme versée périodiquement la vie durant d'une personne qui y est admissible conformément aux modalités d'un régime de retraite.

Prestation de pension
Sommes payables la vie durant d'un participant ou d'un ancien participant qui y est admissible à compter de l'âge normal de la retraite.

Régime de retraite
Régime, mécanisme ou arrangement mis sur pied et administré dans le but de procurer des rentes aux participants et anciens participants, et auquel un employé verse des cotisations obligatoires.

Promoteur du régime
Employeur ou partie offrant le régime de retraite aux employés.

Cessation du régime
Cessation des activités et liquidation d'un régime de retraite. Lors de la cessation du régime, tous les participants obtiennent des droits acquis et ont le droit de recevoir une rente ou des prestations de pension.

Transférabilité
Options offertes à certains participants à la cessation de leur emploi.

Prescrit
Tel qu'il est, ou peut être, prescrit dans les dispositions législatives, la Loi ou le Règlement.

Régime de prestations de pension prescrit
Voir Compte de retraite immobilisé, Fonds de revenu viager ou Fonds de revenu de retraite immobilisé. Le terme «prescrit» signifie que les modalités des REER ou du FERR sont fixées par le Règlement sur les prestations de pension.

Règlement
Le Règlement sur les prestations de pension aux termes de *Loi sur les prestations de pension* du Manitoba.

Fonds enregistré de revenu de retraite (FERR)
Fonds personnel de revenu de retraite défini dans la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada).*

Régime enregistré de revenu de retraite (RERR)
Régime personnel de revenu de retraite défini dans la *Loi de l'impôt sur le revenu (Canada)*.

Retraite
Retrait de la main-d'œuvre active en raison de l'âge. Peut également s'entendre du retrait permanent de la main-d'œuvre pour quelque raison que ce soit, y compris l'invalidité.

Revenu de retraite
Revenu tiré d'une rente et d'autres sources à laquelle un retraité est admissible. L'expression peut inclure les versements reçus aux termes de régimes de retraite privés et publics, le revenu tiré d'épargnes personnelles, les suppléments de revenu versés par l'État et certaines autres sources de revenu.

Surintendant des pensions
Personne chargée de l'administration et de l'application de la Loi et du Règlement.

Surplus
Différence entre l'actif et le passif du régime.

Rente réversible
Prestation mensuelle payable aux termes d'un régime de retraite au conjoint survivant ou au conjoint de fait survivant d'un participant décédé ou d'un ancien participant décédé.

Critères de solvabilité
Critères de financement prescrits dans le Règlement, applicables aux régimes à prestations déterminées et utilisés par un actuaire afin de déterminer si les cotisations patronales obligatoires sont suffisantes pour financer toutes les prestations prévues par le régime, selon une approche de continuité et de cessation.

Cessation de participation ou d'emploi
Cessation des relations de travail pour une raison autre que le décès et la retraite.

Prestations acquises (acquisition des prestations)
Prestations qui sont dévolues de façon irrémédiable à un participant du régime qui satisfait aux conditions d'âge ou de service.

Maximum annuel des gains ouvrant droit à pension (MGAP)
Expression définie dans le Régime de pensions du Canada (RPC) qui fait référence aux revenus d'emploi qui servent au calcul des cotisations et des prestations du RPC. Le MGAP est déterminé tous les ans, selon une formule qui repose sur les salaires moyens. Le MGAP est déterminé annuellement par Développement des ressources humaines Canada.